



ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ
ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

THE RELATIONSHIP BETWEEN SITUATIONAL FACTORS
IN WORKING AND EFFICIENCY IN PREVENTION
AND SUPPRESSION CRIME COMMITTING OF
MUANG BURIRUM POLICE STATION

วิทยานิพนธ์

ของ

ดาบตำรวจ สมศักดิ์ สุไต่ทอน


เลขทะเบียน.....002476.....
วันที่..... 3 พ.จ. 50.....
เลขเรียกหนังสือ.....

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์


กันยายน 2550




คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ
คานตํารวอสมศักดิ์ สุไค้ทอน เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์


..... ประธานกรรมการควบคุม
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

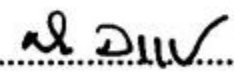

..... กรรมการควบคุม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒินันท์ งามฤทธิ์)


..... กรรมการควบคุม
(รองศาสตราจารย์ประจัน คณะนันท)


..... กรรมการสอบ
(ดร.อรรณพ แสงภู)


..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ จีวัฒนา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
วันที่ เดือน พ.ศ. 2550

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	ดาบตำรวจ สมศักดิ์ สุได้ทอง		
กรรมการควบคุม	รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์	ประธานกรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒินันท์ รามฤทธิ์	กรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน	กรรมการ	
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	สาขา	รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ระดับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตำรวจ ระดับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง 200 คน คือ ประชากร เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม มี 4 ตอน ซึ่งมีความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามเพื่อประเมินระดับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม เท่ากับ 0.8882 และ 0.8768 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดค่าสถิติระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตำรวจ โดยรวมและรายด้าน ตามระดับความเหมาะสม/เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทุกประเด็นทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ดังนี้ คือ ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณ สวัสดิการในการปฏิบัติงาน และด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. การศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปราม

อาชญากรรมของตำรวจ โดยรวมและรายด้าน ตามระดับประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริการ การตรวจค้นและการออกตรวจ อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ไล่ดังนี้ คือ ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ ด้านการสืบสวนจับกุม และด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ตามลำดับ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ

ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานรายด้าน คือ ด้านความ

พร้อมของบุคลากร ด้านงบประมาณ สวัสดิการ ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านการประสานงาน และด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ

ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ มีดังนี้ คือ เห็นควรเพิ่มสวัสดิการหรือค่าตอบแทนการปฏิบัติงานให้มากขึ้นและควรจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานผู้ปฏิบัติโดยตรงอย่างเพียงพอกับปริมาณและลักษณะงาน

TITLE The Relationship between Situational Factors in Working and Efficiency
in Prevention and Suppression Crime Committing of Muang Buriram Police
Station

AUTHOR Police Senior Sergeant Major Somsak Sutaithorn

ADVISORS Associate Professor Prasit Suwannarag, Thesis Advisor
Assistant Professor Wuttinan Ramrit, Co-advisor
Assistant Professor Prajan Kanewan, Co-advisor

DEGREE Master of Public Administration **MAJOR** Public Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2007

ABSTRACT

The purposes of this study were to study the level of situational factors in working and efficiency in prevention and suppression crime committing of Muang Buriram Police Station. The population was 200 police officers ranking under police sub-lieutenants. The research tool was a questionnaire with 4 parts and the reliability level of 0.8882 and 0.8768. The statistics employed in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Correlation. The researcher proposed the statistical significant level at .05. The results of the study were below.

1. The finding of the police officers' opinions towards each situational factor were at moderate levels for all the 5 issues, the order from high to low was the cooperative working, laws and regulations in execution, readiness of the officers in working, tools or equipment for working, and budget and welfare in working.

2. The finding of the police officers' opinions towards efficiency in prevention and suppression crime committing of the officers considered as a whole and each issue was at high level. However, after considering as separated issue, the researcher found that the people service, searching, and patrolling were at moderate levels. The rest are at high levels ordering from high to low levels

were peace keeping and trouble stopping, investigating and apprehending, people service, searching, and patrolling.

3. The relationship as a whole figure between situational factors in working and efficiency in prevention and suppression crime committing of the officers was a positive significant high relationship at .01 level.

4. The relationship between situational factors in working considered as separated issue: readiness of the officers, budget, welfare, tools and equipment, cooperation and laws, regulations, and the efficiency in prevention and suppression crime committing of the officers was at positive moderate level.

5. The additional suggestions were the participants suggested the police officers should be given more welfare and compensation allowance and the budget should be given directly and adequately to the working units with different description and amounts of works.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลและนักวิชาการหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒินันท์ รามฤทธิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตลอดจน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ จีวัฒนา และดร.อรรณพ แสงภู กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ คือ ดร.สุรัช ปิยานุกุล รองคณบดีฝ่ายวิชาการ สาขาวิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พันตำรวจเอก ชัยโรจน์ คล้ายจินดา ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พันตำรวจโท จำลอง กำดิบุญ รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้ให้ความกรุณา พิจารณาตรวจสอบ แนะนำแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยจนกระทั่งสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้กำกับกวดสถานีตำรวจภูธรอำเภอห้วยราช ที่ได้ให้ความกรุณาในการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย รวมทั้งขอบคุณ ผู้กำกับกวดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ที่ได้อนุญาต เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่ธุรการ กำลึงพลและพัศดู จำกองร้อย ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ประสานงานการรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ทุกท่านที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริณี จุใจปะมา อาจารย์ ประจำ สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ที่ได้ให้ความกรุณาช่วยเหลือคุณแลความถูกต้องและช่วยแนะนำด้านต่าง ๆ ขอขอบคุณ คุณสุรชาติพย์ สาทพลกรัง เจ้าหน้าที่ประจำ ศูนย์คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่ช่วยแนะนำวิธีการจัดหน้างานพิมพ์ ขอขอบคุณ คุณช่อชะบา ลีอนาม ที่ได้ให้ความกรุณา ช่วยเหลือด้านการสืบค้น ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการงูใจ ประกอบการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ เจ้าของผลงานการวิจัย นักวิชาการเจ้าของตำราและผู้เชี่ยวชาญ ทุกท่าน ที่ได้ทำการวิจัย ทดลอง และแต่งตำรา สิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องที่เป็นแบบอย่าง แนวทางให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าประกอบ และต้องกราบขอขมา ขออภัยหากการกระทำใดนั้นทำให้ผู้หนึ่งผู้ใดได้รับการกระทบกระเทือนต่อสิทธิต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยมิได้มีเจตนาที่จะกระทำให้ได้รับความ

เสื่อมเสีย หรือกระทบกระเทือน เสียหายแต่ประการใด เป็นการกระทำที่บริสุทธิ์ใจมิได้กระทำการเพื่อ
การค้า หรือแสวงหาประโยชน์แต่อย่างใด เพียงเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา ค้นคว้าวิจัยอันเป็น
การเผยแพร่ความรู้และสร้างคุณประโยชน์ให้กับวงการศึกษา สังคมและประเทศชาติ เท่านั้น

ขอขอบคุณ แม่ยวน พ่ออนันต์ สุไต้ทอง มารดา บิดา ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน
ให้บุตรได้รับการศึกษาและหาความรู้มาตั้งแต่ต้น จนกระทั่งสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้คาดหวังไว้

ประโยชน์ และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณแด่
มารดา บิดา ผู้ให้กำเนิดชีวิต ผู้มีพระคุณทั้งหลาย ตลอดจนถึงบูรพจารย์ ฅณจารย์ที่ได้อบรม
สั่งสอนให้เป็นผู้ที่มีศีล สมาธิ ปัญญา ให้กับผู้วิจัยนี้ตลอดไป

คาบคำรวจ สมศักดิ์ สุไต้ทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ข้อตกลงเบื้องต้น	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ.....	11
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการที่มีประสิทธิภาพ	22
ความรู้เกี่ยวกับอาชญากรรม	28
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรม.....	36
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปราบปรามอาชญากรรม	41
ความรู้เกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ของตำรวจ	47
แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงานและการฝึกอบรม.....	55
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการมุ่งใจในการปฏิบัติงาน	63
บริบทสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์.....	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	77
งานวิจัยในประเทศ	77
งานวิจัยต่างประเทศ	86
3 วิธีดำเนินการวิจัย	90
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	90
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล	92

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	93
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	94
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	97
การวิเคราะห์ข้อมูล	97
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	117
ความมุ่งหมายของการวิจัย	117
สมมติฐานของการวิจัย	117
วิธีดำเนินการวิจัย	118
สรุปผลการวิจัย	120
อภิปรายผล	121
ข้อเสนอแนะ	126
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์	127
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป	129
บรรณานุกรม	130
ภาคผนวก	141
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	142
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	148
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	157
ประวัติย่อของผู้วิจัย	159

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์	74
2 รายละเอียดการจัดสายตรวจรถยนต์ ที่จัดไว้ 5 สาย	74
3 รายละเอียดการจัดสายตรวจรถจักรยานยนต์ จัดไว้ 5 สาย	75
4 รายละเอียดการจัดสายตรวจเดินเท้า จัดไว้ 4 สาย	75
5 การจัดคุ้มยาม/ป้อมยาม จำนวน 1 จุด	76
6 ยามจุดหรือรักษาสถานที่ราชการ จำนวน 1 จุด	76
7 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	99
8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน	100
9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ	101
10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ	102
11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ	103
12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ	104
13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

14	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	106
15	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำแนกเป็นรายข้อและรวมเป็นรายด้าน	107
16	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำแนกเป็นรายข้อและรวมเป็นรายด้าน	108
17	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำแนกเป็นรายข้อและรวมเป็นรายด้าน	110
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์	112
19	ความคิดเห็นข้อเสนอนี้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์	115
20	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อประเมินระดับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์.....	158

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนผังโครงสร้างศูนย์สืบสวนปราบปรามอาชญากรรมกองบังคับการ/ ตำรวจภูธรจังหวัด	53
2 แผนผังโครงสร้างการบังคับบัญชา ของตำรวจภูธรจังหวัด	54

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตำรวจ (Police) เป็นองค์กรหนึ่ง ของรัฐที่ทุกประเทศทั่วโลก จัดตั้งเพื่อทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยให้กับสังคมภายในประเทศของคน สำหรับประเทศไทย นั้นเดิม มีชื่อประจำหน่วยงาน เรียกว่า กรมตำรวจ ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง และให้โอนย้ายกรมตำรวจ มาเป็น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามพระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2541 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115 ตอนที่ 73 ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2541 มาตรา 3 ให้โอนกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และวรรคสอง ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการและมีฐานะเป็นกรม ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงภายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การตระเวนชายแดน การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยของประชาชน และอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และให้อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2546 : 218-219) โดยมีพระราชบัญญัติสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 กำหนดบทบาท และหลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงภายในประเทศ และปฏิบัติภารกิจอื่น ตามกฎหมาย และข้อบังคับ ต่างๆ กำหนดสายบังคับบัญชา ส่วนสถานีตำรวจ นั้น เป็นหน่วยงานของตำรวจ ที่ขึ้นอยู่กับบังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีประจำอยู่ทุกเขตทั่วกรุงเทพมหานคร ทุกอำเภอ กิ่งอำเภอ ทั่วทุกจังหวัด แม้กระทั่งมีตั้งอยู่ตามตำบลที่มีประชากรมาก หนาแน่น มีความเสี่ยงต่อความไม่สงบเรียบร้อย อาจมีความวุ่นวายของสังคมและไม่ปลอดภัย สำหรับความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้เพื่อรักษาความสงบ ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ให้กับชุมชน ในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อให้ประชาชน ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข ซึ่งปัญหาที่สร้างผลกระทบ และทำให้สังคมเดือดร้อนไม่เว้นในแต่ละวันคือ ปัญหาของ อาชญากรรม ที่ตำรวจต้องถือว่าเป็นหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายได้กำหนดไว้

ดังนั้น อาชญากรรม จึงนับว่าเป็นปัญหา ที่เกิดขึ้นกับทุกสังคม ทั่วโลก เมื่อเกิดขึ้นกับประเทศใดแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสงบสุขของประเทศ รวมทั้งมีผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตของประชาชนและการพัฒนาประเทศทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เป็น การรบกวนความสงบสุขทำลายความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชน ทำให้ขาดความมั่นคงใน

การดำรงชีวิตที่ดีในสังคม อันเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการบริหาร การปกครองประเทศ อย่างยิ่ง ในปัจจุบันปัญหาอาชญากรรมนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยแฝงมากับความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ที่ทันสมัยในสังคม มีการปรับเปลี่ยน พัฒนา รูปแบบและกระบวนการกระทำ ที่รุนแรง ซับซ้อน ยุ่งยากและโหดร้ายมากขึ้น ดังที่ปรากฏข่าวสาร ตามสื่อมวลชนแขนงต่างๆ ไม่เว้นแต่ละวัน สร้างความเสียหายทั้งทรัพย์สิน และทำลายชีวิตให้ได้รับบาดเจ็บ ถึงแก่ความตาย หรือไม่ถึงก็พิการตลอดชีวิต ซึ่งพลตรีสนั่น ขจรประศาสน์ ได้ให้โอวาทตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตอนหนึ่งว่า การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ถือเป็นภารกิจหลักสำคัญที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องเร่งดำเนินการให้บังเกิดผลอย่างจริงจังเพราะเป็นความคาดหวังของสังคมและประชาชน โดยเฉพาะป้องกันมิให้เกิดเหตุเกิด จึงขอให้ระดมสรรพกำลังทุ่มเททรัพยากรที่มีอยู่เพื่อแก้ไขปัญหาอาชญากรรม โดยยึดหลักความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายอย่างเคร่งครัด พัฒนางานสายตรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อตัดโอกาสและลดแรงงูใจในการกระทำผิด (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2542 : 2)

จากข้อมูลสถิติคดีอาญาที่น่าสนใจที่พระราชอาณาจักร เปรียบเทียบ ระหว่าง ปี พ.ศ. 2543 – พ.ศ.2546 พบว่า คดีกลุ่มที่ 1 ถึงกลุ่มที่ 4 (ประกอบด้วย คดีกลุ่มที่ 1 อุบัติกรรมและสะเทือนขวัญ กลุ่มที่ 2 คดีประทุษร้ายต่อชีวิต ร่างกายและเพศ กลุ่มที่ 3 คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ กลุ่มที่ 4 คดีที่น่าสนใจ) ของปี 2543 รับแจ้งทั้งสิ้น 153,104 คดี จับกุม 72,942 คดี คดีกลุ่มที่ 5 (คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย) มีคดีเกิด 377,280 คดี จับกุม 547,935 คน คดีกลุ่มที่ 1 ถึงกลุ่มที่ 4 ของปี 2544 รับแจ้งทั้งสิ้น 152,987 คดี จับกุม 101,242 คดี คดีกลุ่มที่ 5 มีคดีเกิด 396,698 คดี จับกุม 576,081 คน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2545 : 45) คดีกลุ่มที่ 1 ถึงกลุ่มที่ 4 ของปี 2545 รับแจ้งทั้งสิ้น 162,998 คดีจับกุม 68,702 คดี คดีกลุ่มที่ 5 มีคดีเกิด 399,692 คดีจับกุม 584,223 คน คดีกลุ่มที่ 1 ถึงกลุ่มที่ 4 ของปี 2546 รับแจ้งทั้งสิ้น 167,256 คดีจับกุม 54,606 คดี คดีกลุ่มที่ 5 มีคดีเกิด 258,190 คดีจับกุม 430,106 คน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 26) จะเห็นได้ว่าอาชญากรรมในแต่ละปี มีอัตราเพิ่มสูงขึ้น และทุกครั้งที่มีการรับแจ้งเหตุแล้วการสืบสวนติดตามจับกุมไม่ได้ผลตามที่รับแจ้งไว้ ขณะที่นโยบายในการปฏิบัติราชการงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของ พล.ต.อ.พัชรวาท วงษ์สุวรรณ รอง ผบ.ตร.(ปป)ฯ มอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เมื่อ 27 ตุลาคม 2549 ได้กำชับให้ทำงานอย่างรวดเร็วจริงจัง และเป็นธรรม เป็นการสั่งการให้ ตำรวจภูธรภาค ตำรวจภูธรจังหวัด ภูธรอำเภอ กิ่งอำเภอ สถานีตำรวจภูธรระดับตำบล ชี้นำเป็นแนวทางปฏิบัติ (ตำรวจภูธรภาค 3. 2549 : 1 – 2) ประกอบกับการประชุม คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอ ห้วยราช เมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2550 ได้กล่าวถึงความรุนแรงของอาชญากรรมปัจจุบันนี้ สร้างความ

สูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินทุกครั้งที่เกิดเหตุ ทำให้กระทบต่อความสงบสุขของประชาชนอาจบานปลายไปถึงระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้ ต้องหามาตรการป้องกันปราบปรามทุกวิถีทาง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น (สถานีตำรวจภูธรอำเภอหัวราช. 2550 : 4) สอดคล้องกับสารจาก พลตำรวจเอก เสรีพิศุทธิ์ เตมียาเวส รักษาการแทนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ถึงข้าราชการ ตำรวจ ตอนหนึ่งว่า ขอให้ข้าราชการตำรวจทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ของท่านให้เต็มกำลังความรู้ ความสามารถ ด้วยความเสียสละอดทน รวมทั้งต้องเข้มงวดกวาดล้างปัญหา อาชญากรรมทั่วไป ยาเสพติด บ่อนการพนัน อบายมุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เพื่อช่วยกันสร้างชื่อเสียง และภาพพจน์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เป็นที่ยอมรับศรัทธาของประชาชนและสังคมโดยส่วนรวมอย่างแท้จริง (กองนิติการ สำนักงานกฎหมาย และสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2550 : 4)

สำหรับพื้นที่รับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ มีข้อมูลสถิติคดีอาญา ระหว่างปี พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2549 พบว่า คดีกลุ่มที่ 1 ถึงกลุ่มที่ 4 (ประกอบด้วย คดีกลุ่มที่ 1 อุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ กลุ่มที่ 2 คดีประทุษร้ายต่อชีวิต ร่างกายและเพศ กลุ่มที่ 3 คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน กลุ่มที่ 4 คดีที่น่าสนใจ) ของปี 2546 รับแจ้งทั้งสิ้น 1,490 คดี จับกุม 900 คดี คดีกลุ่มที่ 5 (คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย) มีคดีเกิด 4,776 คดี จับกุม 7,066 คน คดี กลุ่มที่ 1 ถึงกลุ่มที่ 4 ของปี 2547 รับแจ้งทั้งสิ้น 733 คดี จับกุม 542 คดี คดีกลุ่มที่ 5 มีคดีเกิด 1,103 คดี จับกุม 2,956 คน คดี กลุ่มที่ 1 ถึงกลุ่มที่ 4 ของปี 2548 รับแจ้งทั้งสิ้น 1,543 คดี จับกุม 1,149 คดี คดีกลุ่มที่ 5 มีคดีเกิด 3,252 คดีจับกุม 7,602 คน คดีกลุ่มที่ 1 ถึง กลุ่มที่ 4 ของปี 2549 รับแจ้งทั้งสิ้น 1,754 คดี จับกุม 1,160 คดี คดีกลุ่มที่ 5 มีคดีเกิด 3,484 คดี จับกุม 8,175 คน (สถานภาพอาชญากรรม คดี 5 กลุ่ม. 2550 : 2 - 8) และเฉพาะในส่วนข้อมูลสถิติคดีอาญา ของ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ห้วงเดือนตุลาคม 2548 ถึง เดือนมิถุนายน 2549 เปรียบเทียบกับเดือน ตุลาคม 2549 ถึง เดือนมิถุนายน 2550 พบว่า ห้วงเดือน ตุลาคม 2548 ถึงเดือนมิถุนายน 2549 คดีกลุ่มที่ 1 ถึงกลุ่มที่ 4 (ประกอบด้วย คดีกลุ่มที่ 1 อุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ กลุ่มที่ 2 คดีประทุษร้ายต่อชีวิต ร่างกายและเพศ กลุ่มที่ 3 คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน กลุ่มที่ 4 คดีที่น่าสนใจ) รับแจ้งทั้งสิ้น 200 คดี จับกุม 161 คดี คดีกลุ่มที่ 5 (คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย) มีคดีเกิด 548 คดี จับกุม 1,339 คน เปรียบเทียบกับห้วงเดือนตุลาคม 2549 - เดือนมิถุนายน 2550 คดี กลุ่มที่ 1 ถึงกลุ่มที่ 4 ของปี 2549 รับแจ้งทั้งสิ้น 284 คดี จับกุม 208 คดี คดีกลุ่มที่ 5 มีคดีเกิด 589 คดี จับกุม 1,339 คน (สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์. 2550 : 14) จากข้อมูล พบว่า สถิติคดีเปรียบเทียบเพียง 9 เดือน ได้มีอาชญากรรมเกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบ ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ นั้น

เกิดขึ้นค่อนข้างสูง และผลการจับกุมมีน้อยกว่าที่รับแจ้งไว้มาก ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นทุกสถานี
 ดำรวจ ที่เปรียบเทียบได้จาก สถิติคดีอาญาที่วราชอาณาจักร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การป้องกัน
 ปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ โดยเฉพาะการ ตรวจตรา สืบสวนจับกุม ยังขาดประสิทธิภาพ
 ฉะนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในด้านการป้องกัน
 ปราบปรามอาชญากรรม ระดับ สถานีตำรวจภูธรอำเภอ และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่
 เกี่ยวกับ งานด้านธุรการสืบสวน ควบคุมกัน ได้เห็นความสำคัญ และสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์
 ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
 ของตำรวจ โดยเฉพาะพื้นที่รับผิดชอบของ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ อันเป็นพื้นที่ ที่มี
 พลเมืองหนาแน่น มีแหล่งชุมชน มีประชากรแฝงมาก มีบุคคลสำคัญๆ หลายระดับ หลายสาขา
 อาชีพอาศัยอยู่ และเป็นพื้นที่ ที่มีความเจริญด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ขณะเดียวกันก็ยังเป็น
 พื้นที่ รวมกลุ่มการประกอบอาชีพของประชากร ที่มีฐานะ ความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน ตามสภาพ
 ที่เรียกว่า ชุมชนเมืองกับชุมชน ชนบท มีหน่วยงานสำคัญๆ ทุกภาคส่วน ตั้งอยู่ ในพื้นที่รับผิดชอบ
 เดียวกัน แตกต่างไปจาก พื้นที่รับผิดชอบของอำเภออื่น ๆ ประกอบกับองค์การตำรวจ ของ สถานี
 ตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ นั้นมีค่อนข้างมาก ทำให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาเพื่อจะได้ทราบ
 และนำผลการวิจัย ไปเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ แก้ไข ปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
 การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจในทุกสภาพพื้นที่ และทุกสถานการณ์ ได้อย่าง
 ถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งไว้ใช้เป็นแนวทางให้กับผู้ที่สนใจได้นำไปใช้ให้เป็น
 ประโยชน์ทางด้านการศึกษา ทงสังคม และประเทศชาติ ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษา ระดับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานี
 ตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความพร้อมของบุคลากรในการ
 ปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการ
 ปฏิบัติงาน ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน และด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับใน
 การปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่
 ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริการ การตรวจค้น
 และการออกตรวจ ด้านการรักษาความสงบและการระงับเหตุ และด้านการสืบสวนจับกุม

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์
2. ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความพร้อมบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ทั้ง 3 ด้าน
3. ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านงบประมาณและสวัสดิการในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ทั้ง 3 ด้าน
4. ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ทั้ง 3 ด้าน
5. ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ทั้ง 3 ด้าน
6. ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ทั้ง 3 ด้าน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และระดับประสิทธิภาพในการ ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์
3. นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูล ในการปรับปรุง เสนอแนะ และพัฒนา แก่ไขระบบการ ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ให้เกิด ประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- 1.1.2 ด้านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน
- 1.1.3 ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.1.4 ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน
- 1.1.5 ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน

1.2 ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ
- 1.2.2 ด้านการรักษาความสงบ และการระงับเหตุ
- 1.2.3 ด้านการสืบสวนจับกุม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 200 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร

3. ตัวแปรในการศึกษาวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.1.1 ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- 3.1.2 ด้านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน
- 3.1.3 ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
- 3.1.4 ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน
- 3.1.5 ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.2.1 ด้านการบริการ การตรวจค้นและการออกตรวจ

3.2.2 ด้านการรักษาความสงบ และการรับเหตุ

3.2.3 ด้านการสืบสวนจับกุม

ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจและมุ่งศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับ
ชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจตำรวจ ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบ หรือ สิ่งที่สำคัญ ที่ใช้
ในการปฏิบัติการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอ
เมืองบุรีรัมย์ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านความพร้อมของบุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเหมาะสมเพียงพอ
ในการปฏิบัติงาน เช่น หน่วยงานมีกำลังพลเพียงพอกับปริมาณงานในการป้องกันปราบปราม มี
การจัดกำลังรับผิดชอบทุกหมู่บ้าน ชุมชน เขตตรวจอย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานตรงตามสายงานที่
ได้รับการแต่งตั้ง ได้รับการมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้กำหนดเวลาให้
สืบสวน ปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ ได้อย่างเหมาะสม

1.2 ด้านงบประมาณและสวัสดิการ หมายถึง งบประมาณที่ใช้ในการป้องกัน
ปราบปราม หรือค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับ
ปริมาณงาน เงินค่าตอบแทน ประจำตำแหน่ง เสี่ยงภัยเหมาะสม มีเวลาพัก วันหยุด ชั่วโมงพัก
หลังจากปฏิบัติงานที่เหมาะสม การจัดสวัสดิการ เบิกจ่ายเงินด้านต่างๆ เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่
พัก ความเวลาดำเนินการ ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน เหมาะสมกับงานอย่างยุติธรรม

1.3 ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ใช้ประกอบหรือใช้
ทุ่นแรง อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดเวลาเบิกจ่าย เครื่องมือ อุปกรณ์
เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ได้รับการเบิกจ่ายเครื่องมืออุปกรณ์ให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
มียานพาหนะ เชื้อเพลิง ให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ เครื่องมือ อุปกรณ์ มีความทันสมัย
เหมาะสมเพียงพอปริมาณงาน และเครื่องมือ อุปกรณ์มีสภาพใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการประสานงานในระหว่างปฏิบัติงาน หมายถึง การสื่อสาร พบปะ
ประชุมหารือ เช่น มีการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ตามแผน มีการ
ประชุมหารือ ปรีกษา วางแผน การปฏิบัติ ให้ความช่วยเหลือกันและแบ่งหน้าที่การปฏิบัติโดย

ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก การประสานงาน ขอรับการสนับสนุนหรือความช่วยเหลือ จะได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดี มีการประสานงาน ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร ตำรวจบ้าน หน่วยงานข้างเคียง เพื่อจัดทำข้อมูลท้องถิ่น พหุติการณ์ต่างๆ ประจำ

1.5 ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง กฎเกณฑ์ ขอบเขต ข้อจำกัด ช่องทางการกำหนดการการปฏิบัติหน้าที่ อันถูกต้อง เช่น มีความรอบรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การปฏิบัติหน้าที่ ได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเสริมความรู้ในการปฏิบัติตลอดเวลา หน่วยงานได้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานทุกเดือน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ปฏิบัติงานในพื้นที่ โทษและมาตรการในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในพื้นที่ได้

2. ประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง ผลลัพธ์ที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือความสำเร็จ ที่เกิดขึ้นด้วยความรวดเร็ว เกิดความปลอดภัย ประหยัดเวลา งบประมาณ ความคุ้มค่า และมีมาตรฐานเกิดความพึงพอใจของทุกฝ่ายในด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ดังนี้

2.1 ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ หมายถึง การอำนวยความสะดวกช่วยเหลือ ประชาชน การตรวจค้นบุคคล ยานพาหนะ ออกปฏิบัติงาน ตรวจตราดูแล รักษาความปลอดภัย ในชีวิตทรัพย์สิน ของประชาชน หรือของสาธารณะ ในพื้นที่รับผิดชอบ เช่น ให้นำคำแนะนำให้การปรึกษา ดักเตือนบุคคลที่เสี่ยงและมีแนวโน้มจะตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมออกตรวจตามแผน คำสั่งและได้ประชาสัมพันธ์ช่องทางแจ้งเหตุร้าย ออกตรวจตราตามสถานที่ต่างๆ เช่น สถานที่ราชการ ที่สาธารณะ ที่พักบุคคลสำคัญ สถานที่เสี่ยงอย่างทั่วถึง มีการสอดส่องติดตาม พหุติการณ์บุคคลต้องสงสัย มีการตรวจสอบ ตรวจค้นอย่างจริงจัง และมีการตั้งจุดตรวจค้น จุดสกัด จุดบริการ แหล่งล่อแหลม หรือสงสัยอย่างเข้มงวด

2.2 ด้านการรักษาความสงบ และการระงับเหตุ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่รักษา ดูแลความเรียบร้อย ตามภารกิจต่างๆ เพื่อมิให้เกิดเหตุความไม่สงบขึ้น และเข้าระงับเหตุร้ายที่เกิดขึ้นให้สงบหรือกลับเข้าสู่สภาวะปกติโดยเร็ว เช่น รับแจ้งมีเหตุร้ายเกิดขึ้นจะรีบไปตรวจสอบรักษาความสงบและระงับเหตุทันที กรณีไม่ได้ปฏิบัติงานมีเหตุร้ายเกิดขึ้นจะรีบไปรักษาความสงบระงับเหตุกับเพื่อนร่วมงานทันที การรักษาความสงบระงับเหตุใช้อาวุธอย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ทุกครั้ง การรักษาความสงบระงับเหตุจะนำอาวุธ กระบอง อาวุธอื่นที่เหมาะสมเพื่อป้องกันตนเองและทีมงานทุกครั้ง เมื่อมีเหตุเกิดขึ้นหลายๆพื้นที่พร้อมกันตำรวจที่อยู่ใกล้จะออกไปรักษาความสงบและระงับเหตุก่อนทันที

2.3 ด้านการสืบสวน จับกุม หมายถึง การเสาะแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมายอาญา อื่นๆ เกี่ยวกับยานพาหนะ บุคคล เครื่องมือที่ใช้ประกอบการกระทำผิด หาพยานหลักฐาน ต่างๆ ในการประกอบการดำเนินคดี และการจับกุมผู้ต้องหา ทั้งในและนอกพื้นที่ ตามหมายจับและตามความผิดที่เกิดขึ้นซึ่งหน้า เช่น ออกสืบสวนหาข่าวตามจุดเสี่ยง ล่อแหลม สถานที่ต่างๆ เพื่อป้องกันอาชญากรรมและจับกุมผู้ต้องหา ได้จับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมาย ส่งดำเนินคดีเป็นประจำ ได้รับแจ้งเหตุ การเล่นเกมพนันจะออกไปตรวจสอบและจับกุมทันที ในช่วงที่พักผ่อนหลังจากปฏิบัติงาน ได้รับแจ้งว่าคนร้ายทำความผิดกฎหมายหรือพบว่ามี การกระทำความผิดอาญาขึ้นจะรีบติดตามจับกุมทันที และ การจับกุมผู้ต้องหาสำคัญ หรือมีหมายจับจะมีการวางแผน สืบสวนจับกุมอย่างรัดกุม

3. การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ในการป้องกันมิให้เกิดเหตุร้าย ที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ หรือบุคคล เกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น การบริการ การตรวจค้น การออกตรวจ การรักษาความสงบ การระงับเหตุ และการสืบสวน การจับกุมผู้ต้องหาที่กระทำความผิดกฎหมาย ส่งดำเนินคดี โดยไม่ขัดกับหลักกฎหมาย

4. อาชญากรรม หมายถึง การกระทำที่ผิดกฎหมายอาญา และก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ และบุคคล ทั้งชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน ในพื้นที่ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ ที่จะต้องถูกจับกุม ดำเนินคดีประกอบด้วย คดี

4.1 คดีกลุ่มที่ 1 คดี อุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ ได้แก่ ฆ่าผู้อื่นโดยเจตนา ปล้นทรัพย์ ชิงทรัพย์ ลักพาเรียกค่าไถ่ และวางเพลิง

4.2 คดีกลุ่มที่ 2 คดี ประทวนร้ายต่อชีวิต ร่างกาย และเพศ ได้แก่ ฆ่าผู้อื่นโดยเจตนา ฆ่าผู้อื่นโดยไม่เจตนา ทำให้ตายโดยประมาท พยายามฆ่า ทำร้ายร่างกาย ข่มขืนกระทำชำเรา

4.3 คดีกลุ่มที่ 3 คดี ประทวนร้ายต่อทรัพย์ ได้แก่ ลักทรัพย์ วิ่งราวทรัพย์ ริบเอาทรัพย์ กรร โชคทรัพย์ ชิงทรัพย์ (บาดเจ็บบ ไม่บาดเจ็บบ) ปล้นทรัพย์ รับของโจร และทำให้เสียทรัพย์

4.4 คดีกลุ่มที่ 4 คดี ที่น่าสนใจ ได้แก่ โจรกรรมรถยนต์ โจรกรรมรถจักรยานยนต์ โจรกรรมโค-กระบือ โจรกรรมเครื่องมือการเกษตร ปล้น-ชิงรถยนต์โดยสาร ปล้น-ชิงรถแท็กซี่ ข่มขืนและฆ่า ลักพาเรียกค่าไถ่ หนีโจร และข่มขืน

4.5 คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย ได้แก่ อาวุธปืน(อาวุธปืนธรรมดา อาวุธปืนสงคราม) การพนัน (การพนันทั่วไป การพนันสลากกินรวบ) ยาเสพติด ปราบการค้าประเวณี มีและเผยแพร่ วัตถุลามก และคดีตามพระราชบัญญัติต่างๆ ที่มีโทษทางอาญา

5. ตำรวจชั้นประทวน หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มียศต่ำกว่า ข้าราชการตำรวจตรี ลงมา ได้แก่ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และ คาบตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

6. อายุ หมายถึง อายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัจจุบัน แบ่งออกเป็นน้อยกว่า 21 ปี อายุ 21 ปี - 30 ปี อายุ 31 ปี - 40 ปี และอายุ 41 ปี ขึ้นไป

7. ระดับการศึกษา หมายถึง การสำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุด ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

8. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสบการณ์ หรือ ความเคยชิน เคยผ่านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แบ่งออกเป็น ระหว่าง 1-5 ปี ระหว่าง 6-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการที่มีประสิทธิภาพ
3. ความรู้เกี่ยวกับอาชญากรรม
4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอาชญากรรม
5. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามอาชญากรรม
6. ความรู้เกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ ของตำรวจ
7. แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงานและการฝึกอบรม
8. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน
9. บริบทของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 10.1. งานวิจัยในประเทศ
 - 10.2. งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานนั้น โดยทั่วไปมักจะได้อินคำว่า ต้องให้มี ประสิทธิภาพมากที่สุด โดยจะกล่าวถึงผลลัพธ์ของ ความสำเร็จ หรือผลของงาน (Performance) ที่ถือได้ว่าเป็น ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (Efficiency) เป็นมาตรฐาน มีคุณค่า คุ่มค่ากับทุนใช้ไป หรือการได้ผลประโยชน์สูงกว่าปัจจัยที่ได้ใช้ไปแล้ว คือ หากมีการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานไปแล้วเกิดผลสำเร็จในทางบวก ผลของการปฏิบัติงานออกมาดี มีความพอใจ จึงถือว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ในขณะที่เดียวกันนั้น หากผลงานการปฏิบัติงานออกมาไม่ดี หรือมีระดับคุณค่าน้อย ไม่คุ้มค่า และไม่เป็นที่พอใจ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ถือว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่ง คำว่า “ประสิทธิภาพ” นั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมาย ที่สำคัญ ดังนี้

เสาวภาคย์ คีวาจา (2529 : 21 – 22) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพการทำงานหมายถึง ความพร้อมและความพยายาม รวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยการประเมิน ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรง เนื่องจากหน่วยในการวัดสิ่งที่ลงทุนไป เช่น เงิน ความพยายาม แรงงาน นั้นเป็นคนละหน่วยในการวัดผลลัพธ์ คือผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยวัดผลลัพธ์ที่ได้นั้นตรงตามเป้าหมายหรือไม่

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538 : 2) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ ในระบบราชการว่ามีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่ วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากร ทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

สุชาดา กาญจนนิมาน (2541 : 11) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่ได้ผลงานมีคุณภาพ มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด ทันทเวลา คุ่มค่ากับค่าตอบแทน เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่พอใจของผู้มารับบริการ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำนักพิมพ์มติชน พ.ศ. 2547 (2547 : 533) ได้ให้ความหมาย คำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลจากการกระทำ

พิทยา บวรวัฒนา (2548 : 181) ได้กล่าวถึง คำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง อัตราส่วนที่สะท้อนให้เห็นการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยต่อค่าใช้จ่ายที่จะต้องเสียไปสำหรับถรรปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยนั้นๆ

สรุป จากความหมายข้างต้น ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงาน หรือการทำงานที่ได้ผลงานมีคุณภาพ มีความรวดเร็ว ถูกต้อง ได้มาตรฐาน ประหยัด เวลาและงบประมาณ เกิดประโยชน์สูงสุด คุ่มค่ากับค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่ได้นำมาใช้จ่ายแล้วมีผลลัพธ์ที่คุ้มค่า เป็นที่พอใจ ของผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

หลักของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีการคำนึงถึงการนำปัจจัยนำเข้ามา
ดำเนินการตามกระบวนการจัดการ หรือกระบวนการผลิต และได้ผลออกมาจะต้องได้ ผลงานที่
คุ้มค่า มาตรฐาน ถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดเวลางบประมาณ และเป็นที่พอใจของทุกฝ่ายซึ่งได้มี
นักวิชาการ สำคัญหลายท่านได้ให้ ทศนะสาระ สำคัญ ไว้ดังนี้

ไรอัน และ สมิทซ์ (Ryan & Smith. 1954 : 276) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล
(Human Efficiency) นั้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับ
งาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณา
เปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ ที่ได้จากงานนั้น

มิลเลท (Millet. 1954 : 4) ได้ให้ ทศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานว่า
ผลปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และจะได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น
ด้วย (Human Satisfaction and Benefit Produced)

ไซมอน (Simon. 1960 : 180 – 181) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็น
สัดส่วนระหว่างการลงทุนลงแรงไปเพื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด กับผลที่ได้รับจากการลงทุน (Ratio
Between Input and Output) ซึ่งหมายถึง ระหว่างความพยายามกับผลลัพธ์ หรือระหว่างรายรับ
กับรายจ่าย โดยเห็นว่าในทางสังคมศาสตร์นั้นไม่สามารถจะวัดประสิทธิภาพสมบูรณ์ (Absolute
Efficiency) แต่อาจจะวัดได้ในประสิทธิภาพในเชิงเปรียบเทียบ (Relative Efficiency)

นอกจากนั้น ไซมอน (Simon) ได้ให้ ทศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ คล้ายคลึงกันกับ
มิลเลท (Millet) ที่ว่า การพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ได้ดูจากความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลิตผล (Output) ที่ได้ออกมา เพราะฉะนั้น ประสิทธิภาพจึง
เท่ากับผลิตผลลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการ หรือองค์การรัฐก็จะบวกกับ
ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียน สมการ หรือสูตรได้ ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

กำหนดให้

E	แทน	Efficiency	คือ	ประสิทธิภาพของงาน
O	แทน	Output	คือ	ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา
I	แทน	Input	คือ	ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป
S	แทน	Sat is faction	คือ	ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ ได้มาจาก ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา ลบ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป และถ้าเป็นการปฏิบัติของการบริหารราชการ หรือองค์กรของรัฐนั้น ต้องมีความพึงพอใจในในผลงานที่ออกมาด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2542 : 25) ได้กล่าวถึงผลผลิต (Productivity) ที่แสดงออกในรูปความสำเร็จในสองทศนะของการทำงานในองค์กร คือประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยเกณฑ์แทนการบรรลุเป้าหมายในระดับสูงและระดับต่ำ และเกณฑ์แทนการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร จะได้สัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์และเกณฑ์อื่น 4 กรณี คือ

1. มีประสิทธิผลแต่ไม่มีประสิทธิภาพ (Effectiveness But Not Efficient) ในกรณีนี้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ แต่สิ้นเปลืองทรัพยากร ในกรณีนี้จะต้องหาวิธีการ (Mean) ที่จะแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่ประหยัด

2. มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ (Effectiveness and Efficient) ในกรณีนี้สามารถบรรลุเป้าหมายได้และมีการใช้ทรัพยากรอย่างดีทำให้เกิดผลผลิตสูง ซึ่งเป็นการทำงานที่ดีที่สุด

3. ไม่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิภาพ (Neither Effectiveness Nor Efficient) ในกรณีนี้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ และสิ้นเปลืองทรัพยากรในกระบวนการผลิตอีกด้วย ซึ่งเป็นกรณีที่ไม่ดีที่สุดเพราะขาดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องแก้ไขปัญหทั้งด้านวิธีการ (Mean) และการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดการประหยัดเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Goal) สูงสุด

4. มีประสิทธิภาพแต่ไม่มีประสิทธิผล (Efficient But Not Effectiveness) ในกรณีนี้ไม่สิ้นเปลืองทรัพยากร แต่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ จึงจะต้องแก้ปัญหาโดยพยายามเพิ่มผลผลิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal)

การทำงานในองค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้หรือไม่ ผู้บริหารสามารถวัดได้จากการปฏิบัติงานในหลายๆด้าน เช่นพนักงานเต็มทีหรือยัง ค่าใช้จ่ายต่างๆ มีความเหมาะสมเพียงใด อุปกรณ์ที่ใช้ มีการบำรุงรักษาหรือไม่ เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัญหาของการทำงานที่ต้องแก้ไขมี 3 กรณี คือ กรณีที่มีประสิทธิผลแต่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้เกิดการสิ้นเปลืองทรัพยากรมากเกินไป กรณีที่ไม่มีประสิทธิผล แต่ไม่มีประสิทธิภาพนอกจากจะสิ้นเปลืองทรัพยากรแล้วก็ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์อีก และกรณีมีประสิทธิภาพ แต่ไม่มีประสิทธิผล จะไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายแต่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ จากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารมีหน้าที่แก้ปัญหาต่างๆเหล่านี้ให้หมดไปด้วย โดยยึดองค์ประกอบของการเพิ่มผลผลิต

ประชัน คะเนวัน (2545 : 99 – 100) ได้กล่าวถึง ทศนะแบบดั้งเดิมถือว่าเป็นองค์กรระบบปิด (Closed System) โดยผู้มีส่วนร่วมในแนวคิดแบบดั้งเดิมก็คือ Henri Fayol และ

Frederick W. Taylor ถือว่าการจัดการองค์การเป็นงานที่ฝ่ายบริหารพิจารณาว่า การจัดการองค์การเป็นหน้าที่หนึ่งของการบริหาร 5 หน้าที่ ของ Fayol ส่วน Taylor ก็กำหนดว่าผู้ปฏิบัติต้องทำงานตามกฎและข้อบังคับอย่างเข้มงวดจะทำงานตามใจชอบไม่ได้ การกำหนดรายละเอียดของงานจะมีความสัมพันธ์กับการออกแบบขององค์การ Fayol และนักบริหารสมัยนั้นได้เขียนหนังสือในแนวเดียวกันว่าการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพ หากได้มีการใช้อำนาจขององค์การอย่างใกล้ชิด เช่น หัวหน้าคนงานคนหนึ่งจะคุมผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรงได้ไม่เกิน 6 คน จึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การควบคุมอย่างใกล้ชิดและผู้ปฏิบัติงานต้องเชื่อฟังหัวหน้าเป็นหลักสำคัญในการทำงานประจำวัน เน้นการใช้อำนาจจากบนลงล่างได้อย่างไม่จำกัดทำให้การจัดองค์ที่จัดรูปแบบดั้งเดิมยึดหลักจัดองค์การ 4 อย่าง คือ

1. กำหนดอำนาจการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมาอย่างชัดเจนตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงสุดจนถึงระดับล่างสุด เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะร่วมกันทำงานโดยบรรลุเป้าหมายเดียวกัน
2. มีความเป็นเอกภาพของการบังคับบัญชา เพื่อเป็นหลักประกันว่าความขัดแย้งอันเกิดจากการปฏิบัติตามคำสั่งจะไม่เกิดขึ้น หากผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้รับคำสั่งมาจากผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน
3. อำนาจบังคับบัญชาจะต้องเท่าเทียมกับความรับผิดชอบ เพื่อเป็นหลักประกันว่าแต่ละคนจะต้องรับผิดชอบทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ โดยคนเหล่านั้นจะต้องมีอำนาจมากพอเพียงกับความรับผิดชอบของเขา มิฉะนั้นงานจะไม่สำเร็จ
4. ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้กับระดับรองลงไปได้แต่จะมอบหมายความรับผิดชอบไม่ได้ เพื่อเป็นหลักประกันไม่ให้ผลักภาระไปให้คนอื่นหากตนเองได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้น แม้ว่าผู้บริหารจะมอบหมายให้คนอื่นทำงานได้แต่ความรับผิดชอบจะยังคงตกอยู่กับผู้บริหารคนนั้นหากงานนั้นเสียหายหรือไม่สำเร็จ

นงลักษณ์ ทองศรี (2547 : 30) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีตั้งเคิม ว่าเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดทางการจัดการตามที่กำเนิดขึ้นหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยเน้นเรื่องหลักการแบ่งงานกันทำ การกำหนดสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ มาตรฐานของงาน กฎระเบียบ วิธีการทำงานที่ชัดเจน หรือกล่าวได้ว่าให้ความสำคัญกับองค์การเป็นทางการมาก แนวความคิดนี้มองมนุษย์เปรียบเสมือนเครื่องจักร (Mechanistic) ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่ฝ่ายจัดการกำหนด มีการใช้ระบบจูงใจทางเศรษฐกิจอย่างเหมาะสม

นอกจากนั้น นงลักษณ์ ทองศรี (2547 : 31) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของ เฟรดเคอริก

เทเลอร์ (Frederick Taylor) ว่าเป็นบิดาของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งได้ให้แนวคิดการจัดการโดยวิธีที่ดีที่สุด (The One Best Way) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและงาน โดยมีจุดมุ่งหมายออกแบบกระบวนการทำงานด้วยการออกกฎ ระเบียบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน Taylor เชื่อว่าวิธีการนี้สามารถสร้างประสิทธิภาพการทำงานได้โดยใช้หลักการจัดการของ Taylor 4 ประการ คือ

1. พยายามค้นหาแนวทางการทำงานที่ดีที่สุด (The One Best Way) ผู้บริหารจะต้องสังเกตและรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการทำงานเพื่อปรับปรุงงานแต่ละหน่วยให้ได้อันที่ดีที่สุด
2. การคัดเลือกคนงานโดยใช้หลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Selection of Personnel) มีหลักเกณฑ์แน่นอนในการคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนาคนด้วยหลักความเสมอภาค เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากที่สุด
3. การจัดให้มีการจูงใจทางการเงิน (Financial Incentives) โดยให้ค่าจ้างเป็นตัวแทนความอัตราส่วนของคนงานที่ผลิตได้ ถ้าผลผลิตที่ได้สูงกว่ามาตรฐานก็จะได้ค่าจ้างเพิ่ม แต่ถ้าผลผลิตได้ต่ำกว่ามาตรฐานก็จะลดค่าจ้าง
4. หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ใช้ความถนัดเป็นตัวกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละงาน

ผลงานของ Taylor มีประโยชน์ต่อความคิดด้านการจัดการมาก กล่าวคือในแง่ของโครงสร้าง ได้มีการแบ่งงานกันตามความถนัด มีกฎระเบียบ และมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบตามหลักการทางวิทยาศาสตร์เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดและใช้วิธีการจูงใจด้วยเงินเป็นสิ่งตอบแทนในการทุ่มเทงาน

จอร์จ ล. เมย์ (George L. May) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีองค์การของ วินเนอร์ (Norbert Wiener) ว่าเป็นนักวิทยาศาสตร์ในเรื่องคอมพิวเตอร์ ราว ค.ศ.1948 และได้ให้แนวคิดในเรื่ององค์การว่า องค์การเป็นระบบหนึ่งที่ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า เช่น วัตถุดิบ แรงงาน ทุน
2. กระบวนการ เป็นกระบวนการผลิตซึ่งเปลี่ยนวัตถุดิบเป็นสินค้าและบริการ
3. ผลผลิต ได้แก่ สินค้าและบริการขององค์การ
4. ข้อมูลย้อนกลับ จากภายในองค์การ เช่น ข้อมูลพนักงานเกี่ยวกับผู้บริหาร

เครื่องจักรลำสมัย สภาพภายในโรงงานไม่ดี เป็นต้น รวมทั้งข้อมูลจากภายนอกองค์การที่วิจารณ์ผลผลิตขององค์การว่าดีหรือไม่ดีด้วย

5. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ผู้บริโภค สภาพเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย สังคม ประเพณี และค่านิยมต่างๆ

สรุป จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้างต้น เป็นการกล่าวถึงเกี่ยวกับหลักการการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้ปัจจัยเรื่องหลักการแบ่งงานกันทำ การกำหนดสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ มาตรฐานของงาน กฎระเบียบ วิธีการทำงานที่ชัดเจน หรือได้ให้ความสำคัญกับองค์การเป็นทางการมาก ในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและงาน ที่มีจุดมุ่งหมายออกแบบกระบวนการทำงานด้วยการออกกฎระเบียบเพื่อเพิ่ม และ สร้างประสิทธิภาพการทำงานได้โดยใช้หลักการจัดการ โดยควรวัดผลจากการปฏิบัติงาน หลายๆ ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงาน ที่ให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัย สำคัญหลายประการ ที่เกี่ยวข้อง ทั้ง ด้านบุคลากร งบประมาณในการดำเนินการ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการดำเนินการ เวลาและการประสานงาน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อันเป็นปัจจัยแวดล้อม และ ปัจจัยด้านอื่นๆ ประกอบที่นำเข้าสู่กระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังที่ได้มีนักวิชาการ สำคัญ หลายท่านได้กล่าว แนวคิด หลัก และสาระสำคัญ ไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 30) ได้กล่าวถึง แนวคิด ของ Harring Emerson เกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ที่ได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมาโดยมีหลักการ 12 ประการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิด ของการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในกรณีพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. ถ้าปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์ถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ มีการลงทะเบียนไว้เป็น

หลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะที่มีการแจ้งให้ทราบ ถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้

12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สมยศ นาวิการ (2529 : 5) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ (Thomas J. Peters) ซึ่งเสนอ ปัจจัย 7 ประการ (7-S) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน และ จุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน

3. ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร

6. ความสามารถ (Skill)

7. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

เบคเคอร์ และ นิวเฮาส์ (Backer & Naubhauser. 1957 ; อ้างถึงใน จรัล บางประเสริฐ. 2544 : 8) ที่ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็น องค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกตั้งแบบจำลองในรูปแบบสมมติฐานที่ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainty) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร มากกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High – Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainty)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็น ได้มีผลทำให้ ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็น ได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผล ของการทำงานที่มองเห็น ได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัว ความ ลำพัง

นอกจากนั้น เบคเคอร์ ยังเชื่ออีกว่าการสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถ

ทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติได้ ระเบียบปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นอกจากนั้นยังมี ซิลินิค และคนอื่นๆ (Zaleanick and Others ; อ้างถึงใน จรด บางประเสริฐ. 2544 : 21) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal Need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถแบ่งได้ คือ

ความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในกรปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และการให้งานที่หนัก

ความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการเข้าหุ้คณะ ความต้องการเกี่ยวกับความรู้สึก การจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน ความรัก และ ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

กิลเมอร์ และคนอื่นๆ (Gilmer. 1967 : 380 – 384) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของคนงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงานนั้น
4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับ และรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษ ที่หน่วยงานให้ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ
6. การมีเทศกาล หรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน
7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ เป็นการติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
8. สภาพกรทำงาน ได้แก่ แสง สีเสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน
9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัย ค่ารักษาพยาบาล

เดอส์ซาล (Dersal. 1968 : 62 – 72) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารองค์การ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับทางสังคม ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้า

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1984 : 118 – 119) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 203 คน โดยให้อธิบายถึงความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน จึงได้พบว่ามี ปัจจัย 2 ปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุนหรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นปัจจัยที่บุคคลการใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน หรือเมื่อเอาออกแล้วจะเกิดความไม่พอใจและความเป็นสุขในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้ามีปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้วก็สามารถป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคคลากรได้ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย 10 ประการ ดังนี้ คือ นโยบายและการบริหารขององค์การ การสอน ควบคุม คุดูแล หรือเทคนิคการให้คำปรึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน อัตราค่าจ้าง ฐานะสถานภาพในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง ตำแหน่งหน้าที่หรือสถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน

ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ เช่น การนัดหยุดงานของคณงาน ซึ่งมีปัญหาจากเรื่องเงิน

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่หลักคั้นให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน หรือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ หรือ การได้รับการชมเชยยกย่อง สภาพของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน การได้มีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นการจูงใจในการทำงานของบุคคล ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้พนักงานทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดีเป็นสิ่งที่อยู่ภายในความรู้สึกนึกคิดหรือในจิตใจของแต่ละบุคคล ปัจจัยนี้จะนำไปสู่การจูงใจเมื่อนำเข้าสู่วิธีการบริหาร เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยภายนอก เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายเรื่องของชุมชน และสิ่งแวดล้อม นโยบายของหน่วยงาน องค์กร เงินเดือน กระบวนการในการทำงาน

2. ปัจจัยภายใน เป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึก ความต้องการความรัก การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

สรุป จากแนวคิด ที่เป็นปัจจัยประกอบการปฏิบัติงาน ดังกล่าวข้างต้น พบว่า นอกจากสภาพเกี่ยวกับความพร้อมของบุคคลแล้ว ยังมีงบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ เวลา การประสานงาน เป็นปัจจัยแวดล้อมแล้ว ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ ที่เป็นองค์ประกอบ และเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่เกิดจากตัวผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และทักษะของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน รวมทั้งมีการบริหารจัดการ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ดังที่มิชนักวิชาการ สำคัญได้กล่าว ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงาน ไว้ ดังนี้

นฤมล กิตตะยานนท์ (2527 : 16- 22) ; อ้างถึงใน ศจาวุธ พรหมายน. 2545 : 15 - 16) ได้กล่าวเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1.1 Demographic Charecterislics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2 Competency Charecterislics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับด้านความรู้ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะ ได้มาจาก การศึกษา อบรม และ สังคมประสบการณ์

1.3 Psychological Charecterislics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่างๆ รวมทั้งบุคลิกภาพ ของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ

เพราะคนที่มีความตั้งใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามในการอุทิศกำลังการและกำลังใจให้แก่การทำงาน มากกว่าผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Support) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

สรุป จากศึกษา งานวิชาการข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงาน นั้นเกิดจาก คุณลักษณะส่วนบุคคลแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ทั้ง สภาพร่างกาย จิตใจ ความสามารถ การศึกษา และความถนัด ระดับความพยายามในการทำงาน ที่แตกต่างกัน เช่น แรงจูงใจ แรงผลักดัน อารมณ์ ความสนใจ และแรงสนับสนุนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน ความยุติธรรม โดยมีการวัดระดับแรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ที่ให้คะแนนจัดอันดับ พฤติกรรม ความล่าช้า เพื่อผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพิ่มทักษะการทำงาน ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ความหมายของการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานนั้น ความสำเร็จของผลงาน ต้องมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นส่วนสำคัญ และทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังที่ได้มีนักวิชาการสำคัญ ได้กล่าวถึงสาระและความหมาย ของ การจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

มัลลิก คันทอน (2544 : 10) ได้กล่าวว่า การจัดการ (Management) หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีอีกคำหนึ่งคือ การบริหาร (Administration) หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งทั้งสองคำมีความหมายแตกต่างกันในการใช้งานในระดับต่างกัน โดยการบริหารจะใช้กับหน่วยราชการเพื่อการวางแผนและกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นการบริหารระดับสูง ส่วนการจัดการจะให้ความสำคัญในแง่ของการปฏิบัติตามนโยบายที่ระดับสูงกำหนดไว้ เช่น การจัดการการเงิน การจัดการบุคคล เป็นต้น

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2545 : 8) ได้กล่าวว่า การจัดการ คือการประสานประสานทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วรรณ ปิยะรัตน์มานนท์ (2545 : 8) ได้กล่าวว่า การจัดการ คือ กระบวนการของการทำงานร่วมกับบุคคลและทรัพยากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุป จากความหมายของการจัดการข้างต้น หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ หรือการประสมประสานทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ การบริหารหมายถึง การกำหนดแนวทาง นโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งทั้งสองคำมีความหมายแตกต่างกันในงานในระดับต่างกัน โดยการบริหารจะใช้กับหน่วยราชการ การจัดการใช้ในแง่การปฏิบัติตามนโยบาย เช่น การจัดการการเงิน การจัดการบุคคล

หลักการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ นั้น มีปัจจัยในการปฏิบัติการ ที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วย หลักการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่ง หากมีหลักการจัดการที่ดีแล้ว จะเป็นการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่ได้มีนักวิชาการ สำคัญกล่าวไว้ ดังนี้

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2540 : 1 - 7) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการ และกระบวนการจัดการไว้ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ 5 ประการของการจัดการ

การที่นักจัดการจะปฏิบัติงานในระดับใด จะสามารถนำเอา นโยบายของฝ่ายการเมือง หรือ นโยบายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ไปปฏิบัติจัดทำให้เกิดผลสำเร็จ ได้อย่างดียิ่งนอกเหนือจากที่เขาผู้นั้นจะต้องคำนึงถึงสังคมและประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ตนเองถูกวางตัวหรืออาสาเข้ามาให้รับผิดชอบในการสร้างประโยชน์แล้ว นักจัดการผู้นั้นยังจำเป็นที่จะต้องมีความรอบรู้ที่จะกำหนดระบบงาน ระเบียบและเทคนิคในการปฏิบัติงานสร้างความพร้อมและมีความสามารถที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ให้เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการทำงานของตนและหน่วยงานของตนอีกด้วย ระบบงาน ระเบียบและเทคนิคในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาสามารถแยกออกได้เป็น 5 ด้าน ด้วยกันคือ

M 1 (Mechanism) ได้แก่ ด้านการจัดการองค์กร ซึ่งหมายถึงการกำหนดรูปแบบและภารกิจขององค์กร การแบ่งส่วนงานขององค์กร การกำหนดกิจกรรมของแต่ละส่วนงาน การกำหนดตำแหน่งงาน (Position) พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจ (Authority) ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละส่วน แต่ละระดับ (Level) และขององค์กรและการสร้างระบบการควบคุมให้ทุกส่วนขององค์กรได้เป็นไปอย่างสืบเนื่องและมีเอกภาพ (Unity)

M 2 (Money) ได้แก่ ด้านการเงินที่จะต้องจัดหาเพื่อดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในจำนวนและกำหนดเวลาที่สอดคล้องกัน ดังนั้นการพิจารณาเรื่องแหล่งเงินการจัดสรรเงินเพื่อ

เป็นค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและรายการต่างๆ ให้ได้สัดส่วนที่จะให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ดีที่สุด และการควบคุมการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ โดยไม่รั่วไหลสูญเสียชีวิตหรือฟุ่มเฟือยไปโดยไม่จำเป็น แต่ในขณะเดียวกันก็เพื่อที่จะช่วยสนับสนุนให้การทำงานได้ดำเนินไปอย่างราบรื่นจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การเงินจึงเป็นส่วนสำคัญที่นักจัดการจะต้องดูแล นอกจากนี้การรายงานฐานะทางการเงินเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานและเพื่อผลประโยชน์ในการปรับปรุงงานในระยะต่อไปก็เป็นกิจกรรมสำคัญของการจัดการด้วย

M 3 (Manpower) ได้แก่ ด้านบุคลากร ซึ่งการจัดการที่ดีจำเป็นจะต้องให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างอื่นมาบรรจุให้กับตำแหน่งและหน้าที่การงานที่กำหนดไว้และจะต้องให้มีจำนวนพอเพียงไม่มากหรือน้อยไป การจัดการด้านบุคลากรยังครอบคลุมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการคัดเลือกและผลประโยชน์ที่สอดคล้องกับสภาวะการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ความจำเป็นที่จะต้องดูแลความเรียบร้อยในการปฏิบัติงานและการเพิ่มพูนความรู้ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในหน่วยงานเป็นระยะๆ ด้วย

M 4 (Materials & Buildings) ได้แก่ การจัดหาและมีไว้ใช้เครื่องมือ เครื่องใช้วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ปฏิบัติงาน สถานบริการที่เหมาะสม ทันสมัย พอเพียงและมีประสิทธิภาพที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆ ได้เป็นไปอย่างได้ผลหรือสมประโยชน์ที่สุด ทั้งนี้การจัดการด้านนี้ยังรวมถึง การเสาะแสวงหา การคิดค้นการออกแบบ การควบคุมการใช้งาน การบำรุงรักษาและเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบที่ชำรุดเสียหาย หรือที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่าระดับที่ต้องการ และการถอดถอนจากประจำการ หรือถอดถอนเพื่อจัดหา หรือจัดทำสิ่งที่ทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้

M 5 (Methodology and Information) ได้แก่ องค์ความรู้และข้อมูลข่าวสารอันมีค่าที่นักจัดการจะต้องนำมาใช้ในการจัดการวางแผนงาน การเลือกใช้กลยุทธ์ (Strategy) และกิจกรรม (Activity) ที่ควรจะดำเนินการ การจัดหน่วยงานและการจัดระบบงาน การติดต่อสื่อสาร การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การติดตามและการควบคุมงาน การประสานงาน การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือกับภาคเอกชน ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครกลุ่มและรูปแบบต่างๆ ให้ถูกต้องและเหมาะสม มีประสิทธิภาพและได้ผลและประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงาน การแก้ไข ปรับปรุงงานและวิธีทำงาน เพื่อให้งานของหน่วยได้เข้าเป้า และเป็นที่ยังพอใจแก่สังคมประชาชนกลุ่มเป้าหมายและประชาชนโดยทั่วไปของสังคม

การจัดการองค์ประกอบ (Components) หรือปัจจัยการจัดการ (Management Resources) ด้านต่างๆ เหล่านี้ ต้องอาศัยแนวคิดและหลักที่ได้มีการคิดค้นกันมาอย่างสืบเนื่องหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของราชการหรือเอกชนก็จำเป็นที่จะต้องมีการวางระบบและกำหนดเป็น

ระเบียบข้อปฏิบัติให้แก่ผู้เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่ง ระยะเวลาไปที่จะต้องปรับปรุงเคมีรายละเอียด หรือปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือทำการพัฒนาเพื่อให้มีความก้าวหน้าและมีสิ่งที่ คึกว่ามาทดแทนสิ่งที่ล้าสมัยหรือใช้ไม่ได้อย่างที่เคยเป็นมาแล้ว

การพัฒนาสังคมเป็นเรื่องเกี่ยวกับมนุษย์หรือผู้คนในสังคม ที่มีความเคลื่อนไหว บางครั้งเร็วบางครั้งช้าและมีความอ่อนไหวมาก ระบบการจัดการจึงต้องมีความยืดหยุ่นที่จัดไว้ให้ นักจัดการและผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องเผชิญกับเหตุการณ์กับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คิดมาก่อนและ จะต้องแก้ไข หรือดำเนินการให้ทันเวลา และให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์หรือเหตุการณ์นั้นๆ ด้วยทั้งนี้โดยยึดถือเป้าหมายและเจตนารมณ์ในการสร้างสังคมที่ดีงามเป็นสำคัญ

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2540 : 8 – 10) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการ-นักบริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบในการที่จะนำแนวคิด นโยบาย และคำสั่งของหน่วยเหนือไปปฏิบัติให้บรรลุผล เป็น จะต้องมีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบระเบียบยังเป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ เท่าใด ความจำเป็นที่จะต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบหรือมีอาชีพก็จะมีมากเท่านั้น มิฉะนั้นจะ ไม่อาจสร้างความสำเร็จได้ ตรงกันข้ามอาจสร้างความยุ่งยาก หรือความปั่นป่วนให้หน่วยงานและ ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันได้ ขั้นตอนหรือกระบวนการในด้านการ จัดการที่เหมาะสมกับการพัฒนาสังคมมีดังนี้คือ

1. การวางแผน (Planning) คือการเตรียมแนวคิดเบื้องต้นสำหรับเป็นแบบในการ ทำงานก่อนอื่นใดหรือก่อนลงมือทำงาน นักบริหารงานจะต้องคิดล่วงหน้าว่าหน่วยงานของตน หรือตนเองจะทำอย่างไรจึงจะ ได้ผลตามแนวคิด นโยบาย และคำสั่งที่หน่วยเหนือมอบมาให้ซึ่ง ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปนามธรรมหรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้ นักจัดการและนักบริหารชั้นสูงมีภาระที่ จะต้องกำหนดกิจกรรมที่จะต้องจัดทำที่ปฏิบัติได้ผล และจะสมกับเจตนารมณ์ ของหน่วยเหนือ สั่งการมาได้เมื่อกำหนดกิจกรรมแล้ว จะต้องคิดหาวิถีแบบยืดและเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย นอกจากนี้ยังต้องนึกถึงว่าจะต้องทำอะไร ที่ไหน ขนาดใด ใครหรือหน่วยงานใดในสังกัดที่จะรับ ไปทำ เมื่อไร และจะต้องให้ทรัพยากรสนับสนุนเท่าใดเขาจึงสามารถปฏิบัติงานได้และได้ผลตามที่ ต้องการ นักจัดการหรือนักบริหารชั้นสูงมีหน้าที่หลักในด้านการสนับสนุนหน่วยงานระดับปฏิบัติ ดังนั้น จะต้องมีแผนที่จัดเตรียมทรัพยากรที่จะส่งไปให้กับหน่วยปฏิบัติอย่างใดจึงจะดีที่สุด

2. การจัดองค์กรและการเตรียมแผนปฏิบัติการ (Organization and Preparing Operations Plan) ได้แก่ การเตรียมกำลังพลหรือกำลังพลไว้ให้มีความพร้อมที่จะเข้าปฏิบัติงานได้ ทันทีทั้งที่กับเวลาที่กว่าจะเริ่มปฏิบัติและระยะเวลาที่จะต้องปฏิบัติ ในการนี้หากเป็นนักจัดการหรือนักบริหารในระดับสูง การเตรียมการนี้จะเป็นเรื่องการจัดทำแผนสนับสนุนทรัพยากรให้แก่ หน่วยงานปฏิบัติให้เพียงพอ หากเป็นนักจัดการหรือนักบริหารพัฒนาสังคมในระดับปฏิบัติงาน

เขาผู้นั้นจะต้องเตรียมแผนการปฏิบัติงาน (Operations Plan) ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรม เวลา ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ และเครื่องมือเครื่องมือให้เข้าด้วยกันหากเป็นงานที่ต้องทำซ้ำๆ (Routine) ก็จะต้องเตรียมออกระเบียบปฏิบัติที่สามารถใช้เป็นคู่มือในการดำเนินการได้ (Standard Operating Procedure)

3. การอำนวยการและการให้คำแนะนำ (Directing and Supervising) ได้แก่ การเอา แผนงานหรือระเบียบปฏิบัติงาน และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้แก่ผู้ที่จะร่วมปฏิบัติงาน การออกคำสั่ง การชี้ทาง และการอธิบาย ให้แก่ทุกคนที่จะต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อให้เขาสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามเจตนารมณ์และแผนงานที่กำหนดไว้และเมื่อผู้ปฏิบัติงานแยกย้ายกันไปปฏิบัติงานแล้ว นักจัดการหรือนักบริหารที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาก็มีหน้าที่ในการกำกับ ตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่าเขาเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน หากมีข้อขัดข้องหรือปัญหาประการใด ผู้ที่ทำหน้าที่บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับ ตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่า เขาเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน หากมีข้อบกพร่องหรือปัญหาประการใด ผู้ที่ทำหน้าที่บังคับบัญชา ก็มีหน้าที่ในการที่จะช่วยเหลือแนะนำหรือช่วยเหลือตามแต่เห็นสมควร หรือการให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อถอย หรือเผชิญกับความยุ่งยาก นักจัดการหรือนักบริหารในการปฏิบัติงานในการอำนวยการนั้น ต้องมีหน้าที่ในการที่จะให้มีการสื่อสารความให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานได้มีการเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

4. การประสานงาน (Coordination) ได้แก่ การประสานงาน การแสวงหาความร่วมมือและการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นและกับเอกชน นักจัดการหรือนักบริหารงานมีหน้าที่ในการลำดับต่อไปคือ การติดต่อกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน หรือจะเป็นชุมชนหรือประชาชนผู้เป็นเป้าหมายของงาน ได้อย่างกว้างขวางมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามที่ได้มีเจตนารมณ์ อันแท้จริงกำหนดไว้ งานบางอย่าง หน่วยงานของคนจะสามารถทำได้ดีขึ้นหากมีโอกาสเข้าใจหรือร่วมมือกันกำลังกัน หรือทำงานเชื่อมโยงกันเป็นขั้นเป็นตอน นักจัดการหรือนักบริหารพัฒนาสังคม ต้องเข้าใจว่าจะต้องแบกภาระ ในขณะที่ผู้ที่เป็นเป้าหมายหรือสังคมส่วนรวมก็มีหน้าที่ที่จะต้องช่วยตนเองและเพื่อนร่วมชุมชน เพื่อนร่วมชาติด้วย ดังนั้นนักจัดการหรือนักบริหารพัฒนาสังคมที่ฉลาดก็จะต้องกำหนดกลวิธีและมีวิธีการทำงานที่เป็นผู้สนับสนุนและผู้ผลักดันให้ผู้ที่มีความสามารถ และผู้ที่สมควรที่จะรับภาระนั้น ไปดำเนินการมากกว่า

5. การประเมินผล (Evaluation) ได้แก่ การรายงาน การประเมินผลและการแก้ไขปรับปรุงงาน นักจัดการหรือนักบริหารพัฒนาสังคมจะสามารถปฏิบัติงานของตนได้ดีขึ้น หรือการ

ปฏิบัติงานของหน่วยงานคนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น ย่อมต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ผลงานที่หน่วยงานสามารถสร้างขึ้น ข้อบกพร่องหรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่การปฏิบัติงานของหน่วยงานของคน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมาจากระบบการรายงานผลย้อนกลับ (Feedback) ดังนั้นในระบบจัดการสมัยใหม่นั้นภาระหน้าที่ของนักจัดการหรือนักบริหารที่จะต้องทำอันหนึ่งคือ การจัดให้มีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นระยะๆ ซึ่งรายงานนั้นสามารถแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานในการแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงานของหน่วยงานในระยะต่อไปให้เข้าเป้าหมายมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นที่พอใจแก่ผู้เป็นเป้าหมายมากขึ้น และเป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ง่ายขึ้น เป็นต้น

การรายงานบางอย่างมีความสลับซับซ้อน ที่ต้องนำมาวิเคราะห์ก่อนที่จะทราบสมุ่ฐานที่แท้จริง หรือก่อนที่จะสามารถคิดหาวิธีการมาปฏิบัติงานในรอบต่อไป และเรื่องบางอย่างก็เสมือนเพียงเส้นผมบังภูเขา

จากข้อเสนอแนะที่ได้จากกระบวนการทำงานขั้นสุดท้าย ในระบบบริหารนี้นักจัดการก็จะมีโอกาสทำงานได้ดีขึ้น มีโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นแทนที่จะต้องทำแต่ของเดิมๆ หรือสิ่งที่สิ้นเปลืองหรือไม่ได้ผลหรือทำไปพอให้ผ่านกันไปวันๆ

นงลักษณ์ ทองศรี (2547: 12) ได้กล่าวว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้จำเป็นต้องใช้กระบวนการจัดการ เพื่อลดความไม่แน่นอนอันด้วยกรวางแผน มีขั้นตอนการทำงาน หน้าที่รับผิดชอบของตนเอง ปรับตัวเข้ากับคนในองค์กร และเคารพในระเบียบ และมีการตรวจสอบงานเป็นระยะๆ สิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายที่น้อยลง ผลผลิตสินค้าได้มาตรฐาน คอบสนองลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สรุป จากการศึกษางานวิชาการข้างต้น เกี่ยวกับการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เห็นว่า การจัดการที่ดีนั้น มีการกำหนดระเบียบ เทคนิค ด้านการจ้องค์กร ที่มีการกำหนดคกิจกรมที่สำคัญเป็นสัดส่วน ด้านการเงิน จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตามหลักเกณฑ์ ไม่ให้รั่วไหล ให้การสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลสำเร็จมากที่สุด ด้านบุคลากร จัดให้มีการทำงานตรงตามตำแหน่งงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้านเครื่องมือ วัสดุ จำเป็นต้องมีการจัดเตรียมให้พร้อมเพียงพอในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้านการวางแผน เพื่อให้เป็นการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อติดตาม ตรวจสอบ ได้ถูกต้อง จะได้ประเมิน ปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้เกี่ยวกับอาชญากรรม

ความหมายของอาชญากรรม

อาชญากรรม เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลร้ายต่อผู้ถูกระทำ และเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ระเบียบของสังคมส่วนใหญ่กำหนดไว้ ซึ่งหากผู้ใดกระทำความผิดหรือละเมิด ต้องถูกลงโทษตามกฎหมาย หรือระเบียบของสังคมนั้นๆ กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับของ คนส่วนใหญ่ ซึ่งได้มีนักวิชาการสำคัญหลายท่าน ได้ให้ความหมาย ของอาชญากรรม ไว้ ดังนี้

โกศล วงศ์สวรรค์ (2537: 13) อาชญากรรม กล่าวไว้ว่า อาชญากรรม หมายถึง การกระทำที่เป็นเรื่องก่อให้เกิดความเจ็บปวด เสียหายแก่บุคคล เป็นการกระทำผิดไปจากข้อตกลงของชุมชน

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึง ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2500 มาตรา 2 บัญญัติไว้ว่า “อาชญากรรมหมายถึงการกระทำใดๆ ก็ตามที่มีลักษณะเป็นการฝ่าฝืนหรือขัดต่อด้วยบทกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ และผู้กระทำการดังกล่าวจะต้องได้รับการลงโทษตามด้วยบทกฎหมายที่กำหนดไว้ในขณะกระทำความผิด”

นอกจากนั้นยังได้กล่าวอีกว่า อาชญากรรม (Crime) มีความหมายว่า เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมายอาญา กระทำความผิดต่อสาธารณะ หรือรัฐ เช่นการปลอมแปลงเอกสารของทางราชการ การฉ้อโกง การตัดช่องย่องเบา การฆ่าคนตาย การทำลงถึงของหลวง การบ่อนทำลายชาติ กานำความลับของทางราชการไปให้ศัตรู การหมิ่นพระบรมเดชานุภาพ เป็นต้น ไม่อาจอ้างความผิดด้วยการชดใช้ค่าเสียหายได้ ผู้กระทำความผิดต้องได้รับโทษหนัก เช่น ประหารชีวิต จำคุก กักขัง ริบทรัพย์สินปรับ เพราะสังคมถือว่าเป็นการกระทบกระเทือนต่อสวัสดิภาพของสังคม และความผิดอาญาให้รวมถึงการงดเว้นการกระทำที่กฎหมายระบุให้ทำด้วย เช่น โกงภาษี ค่าภาคหลวง การไม่เป็นทหาร ฯลฯ อนึ่งความผิดอาญานั้น แม้ไม่ได้ก่อความเสียหายแก่ผู้อื่น เช่น เล่นการพนัน เสพยาเสพติด การค้าประเวณี แม้เพียงผู้กระทำเกิดความเสียหายเองแต่ก็เป็นความผิดอาญา

ทัศนีย์ ทองสว่าง (2537 : 234) กล่าวถึง อาชญากรรม หมายถึง การกระทำผิดทางอาญาอันมีผลต่อการดำรงชีวิตของประชากรในสังคม อาชญากรรม มีมากมายหลายประเภท อาจจำแนกออกเป็น 9 ประเภท ดังนี้

1. ผู้กระทำความผิดโดยฉิวเผิน เช่น ขับรถฝ่าไฟแดง เพราะความเร่งรีบ เป็นต้น
2. อาชญากรที่กระทำความผิดเป็นครั้งคราว เช่นการขับรถชนคนตาย เป็นต้น
3. อาชญากรที่ทำความผิดเนื่องจากถูกกดดันทางจิตใจ เช่น ลูกจ้างฆ่านายจ้าง เป็นต้น
4. อาชญากรผู้ดี (White Shirt) เช่นผู้จัดการโกงเงินของบริษัท เป็นต้น

5. อาชญากรที่ทำผิดเป็นนิสัย เช่น การลักทรัพย์ของผู้อื่น
6. อาชญากรอาชีพ เช่น นักล้วงกระเป๋า เป็นต้น
7. องค์การอาชญากร เช่น การค้ายาเสพติด เป็นต้น
8. อาชญากรจิตผิดปกติ เช่น บุคคลที่เป็นโรคจิตแล้วประกอบอาชญากรรม เป็นต้น
9. อาชญากรที่ไม่มีเจตนาชั่วร้าย เช่น นักโทษการเมือง เป็นต้น

สำนักพิมพ์มติชน (2547 : 968) ได้ให้ความหมาย คำว่า อาชญากรรม หมายถึง การกระทำผิดทางอาญา

ประเทือง ธนนิผล (2548 : 8) ได้ให้ความหมายของอาชญากรรม ว่า อาชญากรรม หมายถึง ปรากฏการณ์อย่างหนึ่งของสังคมที่เกิดขึ้นโดยการกระทำของบุคคล ซึ่งการกระทำนั้นๆ กฎหมายได้บัญญัติเป็นข้อห้าม และถือว่าเป็นความผิด ซึ่งผู้กระทำความผิดจะต้องรับการลงโทษ.

สรุปได้ว่า อาชญากรรม หมายความว่า ปรากฏการณ์ ที่บุคคลกระทำการในสิ่งที่กฎหมายในขณะนั้น ได้บัญญัติห้ามไว้ และผู้ที่ละเมิด หรือละเว้นในสิ่งที่กฎหมายในขณะนั้น บัญญัติไว้ให้ กระทำ หรือไม่ให้กระทำ ได้ฝ่าฝืนบทบัญญัติ โดยการกระทำ หรือละเว้นการกระทำ ด้วยการจงใจกระทำ เจตนา หรือคาดหมายถึงผลร้ายแห่งการกระทำนั้น ก็คือ หรือได้กระทำ ละเว้นการกระทำ โดยการขาดความระมัดระวัง หรือเรียกว่าโดยประมาท ที่กฎหมายบัญญัติว่าเป็นความผิดและต้องได้รับโทษ นั้น ให้ถือได้ว่าเป็นการกระทำผิด และต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายได้บัญญัติและกำหนดโทษไว้

ประเภทของอาชญากรรม

อาชญากรรม เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติ ของกฎหมาย ข้อบังคับ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อ ชีวิต และทรัพย์สิน ของบุคคล และรัฐ ซึ่งมีการแยกประเภทของอาชญากรรม ตามที่ได้มีนักวิชาการ สำคัญๆ ได้กล่าวถึงประเภทของอาชญากรรม ไว้ดังนี้

กองบัญชาการศึกษา (2543 : 2) ได้กล่าวถึง และจำแนกประเภทของอาชญากรรม ออกได้เป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. อาชญากรรมที่กระทำต่อบุคคลในลักษณะที่รุนแรง เช่นการฆาตกรรม การทำร้ายร่างกายจนบาดเจ็บสาหัส การข่มขืนกระทำชำเรา การปล้น
2. อาชญากรรมที่กระทำต่อทรัพย์สินของบุคคล เช่น การย่องเบา การขโมยตามโอกาส การขโมยยานยนต์
3. อาชญากรรมที่ผู้กระทำยอมเป็นเหยื่อตนเอง เช่น โสเภณี การใช้ยาเสพติด การพนัน การร่วมรักเพศ การทำแท้ง
4. อาชญากรรมการเมือง เช่นการก่อการร้าย การทำจารกรรม การกบฏ การแอบ

ฟังการประชุมลับของพรรคตรงกันข้าม

5. องค์กรอาชญากรรม เช่นองค์กรมาเฟียในอิตาลี
6. อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ เช่นการละเมิดภาษี การรับสินบน การโกงเงินประกัน
7. การกระทำผิดของเด็กและเยาวชน เป็นการกระทำผิดของคนที่มีอายุในระดับที่

กฎหมายว่ายังไม่ต้องรับผิดชอบต่อความผิดทางอาญาแบบผู้ใหญ่

โสภณ ชูพิภูตชัย ขปิลมันน์ (2548 : 70) ได้กล่าวว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยศูนย์ข้อมูลสนเทศ กองวิจัยและพัฒนา ได้จัดทำสถานภาพอาชญากรรมขึ้นจากการรวบรวมสถิติการรับแจ้งความคดีอาญาที่รับผิดชอบและสถิติการจับกุมผู้กระทำผิด และได้แจกแจงประเภทความผิดออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. คดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ อันได้แก่ ฆ่าผู้อื่นโดยเจตนา ปล้นทรัพย์ ชิงทรัพย์ ลักพาเรียกค่าไถ่ วางเพลิง
2. คดีชีวิต ร่างกาย และเพศ อันได้แก่ ฆ่าผู้อื่นโดยเจตนา ฆ่าผู้อื่นโดยไม่เจตนา ทำให้ตายโดยประมาท พยายามฆ่า ทำร้ายร่างกาย ข่มขืนกระทำชำเรา
3. คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ อันได้แก่ ลักทรัพย์ วิ่งราวทรัพย์ ริบเอาทรัพย์ กรรโชก ชิงทรัพย์ (บาดเจ็บ ไม่บาดเจ็บ) ปล้นทรัพย์ รับของโจร ทำให้เสียทรัพย์
4. คดีที่น่าสนใจ อันได้แก่ โจรกรรมรถจักรยานยนต์ โจรกรรมรถยนต์ โจรกรรมโต - กระบือ โจรกรรมเครื่องมือการเกษตร ปล้น - ชิงรถยนต์โดยสาร ปล้น - ชิงรถยนต์แท็กซี่ ข่มขืนและฆ่า ลักพาเรียกค่าไถ่ น้อโกง ชักชอก
5. คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย อันได้แก่ อาวุธปืน (อาวุธปืนธรรมดา - อาวุธปืนสงคราม) การพนัน (การพนันทั่วไป - การพนันสลากกินรวบ) ยาเสพติด ปราบการค้าประเวณี มีและเผยแพร่วัตถุลามก

สรุป จากการศึกษาประเภทของอาชญากรรมข้างต้น เห็นว่า กองบัญชาการการศึกษาได้จำแนก ประเภทของอาชญากรรมตามลักษณะการกระทำ ได้ 7 ประเภท สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จำแนกออกเป็น 5 ประเภท ซึ่งการจำแนกประเภทที่ใช้ในปัจจุบัน จำแนกตามความหนักเบาและความสำคัญ ของอาชญากรรม

แหล่งอาชญากรรม

ในการศึกษาเกี่ยวกับอาชญากรรม ซึ่งมีการกล่าวถึงแหล่ง การเกิดของอาชญากรรม นั้น ได้มีนักวิชาการที่สำคัญ หลายๆ ท่านที่ได้กล่าวถึงแหล่งอาชญากรรม ไว้ดังนี้

กองบัญชาการศึกษา (2543 : 1-2) ได้กล่าวถึงแหล่งอาชญากรรม หมายถึง สถานที่
มักมีการละเมิดกฎหมายหรือเป็นเหตุที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดต่อกฎหมายได้ง่าย แหล่ง
อาชญากรรมแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท

1. แหล่งที่เกิดจากตัวบุคคล เช่น คนจิตทรมาน คนวิกลจริต ผู้ค้ายาเสพติดให้โทษ
คนเร่ร่อนจรจัด เป็นต้น
2. แหล่งที่เกิดจากวัตถุ หรือทรัพย์สิน เช่น ธนาคาร ร้านค้าทองคำ รถยนต์ หรือ
ยานพาหนะ เป็นต้น
3. แหล่งที่เกิดจากสถานที่ เช่น ร้านจำหน่ายสุรา ซ่องโสเภณี โรงแรมที่ชุมชน
 เป็นต้น
4. แหล่งที่เกิดจากสถานการณ์ เช่น การแข่งขันกีฬา การเดินขบวนหรือจลาจล การแห่
สาขารณภัย เป็นต้น

สรุป จากการศึกษาแหล่งอาชญากรรมข้างต้น เห็นได้ว่าการจำแนกแหล่งอาชญากรรม
ไว้ 4 ประเภท ได้แก่ แหล่งที่เกิดจากตัวบุคคล เกิดจากวัตถุ หรือทรัพย์สิน เกิดจากสถานที่ และ
เกิดจากสถานการณ์ต่างๆ

ผลกระทบจากอาชญากรรม

อาชญากรรม ไม่มีสังคมใดประสงค์จะให้เกิดขึ้น เนื่องจากเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบ
มากมาย ทั้งกระทบทั้งด้านชีวิต ทรัพย์สิน งบประมาณ ความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม
การเมือง ตามที่ได้มีนักวิชาการ สำคัญได้กล่าวถึง ผลกระทบจากอาชญากรรม ดังนี้

ผองจิตต์ อธิคมนันท์ (2529 : 93-96) ได้กล่าวถึง ความสูญเสียของอาชญากรรม
มีคำกล่าวที่น่าสังเกตอยู่ข้อหนึ่งเกี่ยวกับลักษณะพิเศษของอาชญากรรม คืออาชญากรรมมีแต่ความ
สูญเสีย นัยหนึ่งก็คือ อาชญากรรมไม่เคยให้คุณแก่ฝ่ายใด ไม่ว่าจะพิจารณาในด้านบุคคล หรือ
ด้านสังคม ซึ่งจะ ได้พิจารณาตามลำดับต่อไป

1. ผลกระทบคือตัวอาชญากรเอง จะขอเริ่มจากตัวคนร้าย หรือ อาชญากรเองว่ามี
ผลกระทบอย่างไรบ้าง ซึ่งถ้ามองเพียงผิวเผินก็ไม่น่าจะ ได้รับผลเสียหายอย่างไร เพราะเป็น
ผู้ประทุษร้ายต่อผู้อื่น แต่หากพิจารณาให้ลึกซึ้งแล้วจะเห็นได้ว่า

คนร้ายเองก็จะต้องประสบเคราะห์กรรม ถ้าถูกจับได้ก็ต้องติดคุกติดตะราง ถูกจำกัด
อิสรภาพ ได้รับความทุกข์ทรมาน หากเป็นความผิดร้ายแรงอาจถูกจำคุกหลายปี ตลอดชีวิตหรือถูก
ประหารชีวิต

เมื่อทำผิดแล้วหากหลบหนีการจับกุมได้ ก็ต้องหนีการจับกุมเป็นระยะเวลาานเท่ากับ
อายุความล่วงเลยการลงอาญา ซึ่งก็ทำให้ต้องหลบๆ ซ่อนๆ หากความสุขตามปกติ เช่นผู้อื่นมิได้

หากไม่เชื่อหลายสิ่งในความสำเร็จที่สามารถทำผิดและหลบหนีอาจข่มใจอาจไปประกอบความผิดเพิ่มขึ้นอีก ก็ยิ่งทำให้ตนเองยังมีโทษเพิ่มพูนสูงตามไปด้วยเป็นตราบาปติดตัวไปตลอดชีวิต

หากเกิดการต่อสู้กับเจ้าทรัพย์ หรือตำรวจ อาจถูกทำร้ายหรือถูกยิงให้ต้องได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ชีวิตก็ได้

ในกรณีต่อสู้คดี เมื่อถูกจับกุมได้ เป็นธรรมชาติที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากพอสมควรแล้วแต่คดีใหญ่โตเพียงใด ทำให้เดือดร้อนแก่ตนเองและครอบครัวญาติพี่น้อง

แม้จะเป็นคนร้ายก็ต้องมีญาติพี่น้อง การเป็นคนร้ายหรืออาชญากรย่อมทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงต่อวงศ์ตระกูล และหากเป็นหัวหน้าครอบครัว ก็จะทำให้ผู้ที่อยู่ในความอุปการะต้องได้รับความเดือดร้อนไปด้วย เป็นต้น

2. ผลกระทบต่อผู้เสียหายเอง มีลักษณะทำนองเดียวกันกับคนร้าย แต่เป็นไปในทางตรงกันข้ามเพราะฝ่ายนี้เป็นฝ่ายเสียหายโดยตรงที่ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม เช่น

1. อาจต้องสูญเสียทรัพย์สินที่ถูกประทุษร้ายมากน้อยเพียงใดแล้วแต่กรณี
2. อาจต้องเสียชีวิต หรือได้รับบาดเจ็บสาหัสหรือทุพพลภาพ ซึ่งประมาณค่ามิได้
3. หากเป็นหัวหน้าครอบครัว ย่อมกระทบกระเทือนต่อความเป็นอยู่ของผู้ที่อยู่ในความอุปการะเมื่อขาดผู้บุพพการี ทำให้บุตรธิดาต้องเสียอนาคตในการศึกษาเล่าเรียน
4. แม้จะเป็นฝ่ายเสียหาย ก็ต้องเสียเวลาทำมาหากินในการต้องมาให้ถ้อยคำตั้งแต่ชั้นสอบสวนและชั้นพิจารณาคดีในชั้นศาล
5. หากเป็นผู้ถูกประทุษร้ายเป็นผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ นอกจากความสูญเสียส่วนตัวแล้วยังเป็นความสูญเสียต่อสังคมที่จะได้รับประโยชน์จากความเชี่ยวชาญของผู้นั้นด้วย เป็นต้น

3. ผลกระทบทางด้านสังคมจิตวิทยา เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า ความผิดทางอาญานั้นถือว่าเป็นความผิดต่อมหาชน แม้ผู้ที่มีได้รับภัยพิบัติจากการกระทำของคนร้ายโดยตรงก็ตาม แต่สังคมหรือสมาชิกในสังคมก็ย่อมเกิดความหวาดหวั่นวิตกกังวลเกรงว่าอาชญากรรมประเภทนั้นอาจเกิดขึ้นกับตนเองหรือพี่น้องของตนเมื่อใดก็ได้ หากคนร้ายยังมีได้ถูกจับกุมหรือตกอยู่ในความควบคุมของฝ่ายบ้านเมืองตามกฎหมาย ความหวาดหวั่นดังกล่าวนี้ย่อมถือว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย หากมีมากถึงขนาดที่เป็นภัยต่อความเป็นอยู่อย่างปกติสุขแล้ว เคยมีประชาชนแสดงออกอย่างรุนแรงถึงขนาดเดินขบวนเรียกร้องให้สู้รับผิดชอบในการป้องกันปราบปรามเร่งรัดการปฏิบัติหน้าที่หรือให้หน่วยเหนือตั้งแต่โยกย้ายผู้รับผิดชอบ ไปจากท้องที่ที่เคยมีมาแล้ว

4. ผลกระทบด้านงบประมาณแผ่นดิน หากจะได้สังเกตงบประมาณแผ่นดินแต่ละปีจะเห็นว่างบประมาณด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศและด้านการรักษาความยุติธรรม

ซึ่งได้แก่งบประมาณของตำรวจ ฝ่ายปกครอง อัยการ ศาล ราชทัณฑ์ ปีหนึ่งๆ เมื่อรวมกันแล้ว เป็นจำนวนมากมาย และเห็นได้ชัดว่าเพิ่มขึ้นทุกๆ ปี ทั้งนี้หากรวมถึงเงินทองที่ฝ่ายผู้ต้องหาใช้ในการต่อสู้คดีรวมเข้าด้วยกัน ก็จะเพิ่มมากยิ่งขึ้นไปอีก เงินรายจ่ายเหล่านี้หากไม่มีอาชญากรรม (ซึ่งเป็นไปไม่ได้) หรือมีแต่ไม่มากนักงบประมาณก็ไม่ต้องสิ้นเปลืองมากสามารถนำเงินที่ตรงเพิ่มขึ้นไปใช้ในการพัฒนาบ้านเมืองในสาขาอื่นๆ ได้อีกในหลายกรณี

5. ผลกระทบด้านการพัฒนาประเทศ ความสงบเรียบร้อยภายในประเทศเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ คำกล่าวหรือหลักการนี้ไม่มีใครปฏิเสธได้เลย เพราะถ้าหากบ้านเมืองต้องระส่ำระสาย ประชาชนเกิดความวิตกกังวลหวั่นจากโจรภัย ไม่เป็นอันทำมาหากินโดยปกติสุขแล้ว ย่อมกระทบกระเทือนต่อการพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาชนบท การพัฒนาเศรษฐกิจสาขาต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหากเป็นกรณีที่ถูกก่อการร้ายประกอบอาชญากรรมเพื่อสร้างความเป็นป่วนบ่อนทำลายแก่ฝ่ายบ้านเมืองด้วยแล้ว ผลกระทบก็ยิ่งมีความรุนแรงยิ่งขึ้น ดังที่เป็นอยู่ในหลายจังหวัดทางภาคใต้ เช่น ใช้การเผาโรงเรียน จับครูเรียกค่าไถ่ เรียกค่าคุ้มครองจากคนร้าย การก่อวินาศกรรม การค้ำปล้นชิงทรัพย์ผู้โดยสารรถโดยสารบนเส้นทางหลวง ฯลฯ มีผลกระทบกระเทือนต่อการพัฒนาในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอย่างยิ่ง

6. ผลกระทบต่อเสถียรภาพของรัฐบาล หากบุคคลสมัยใดเกิดโจรผู้ร้ายชุกชุมผิดปกติ และรัฐบาลไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นประสิทธิภาพเพียงพอแล้ว รัฐบาลจะต้องถูกโจมตีอย่างหนักจากสื่อมวลชน จากกระทู้ถามของ ส.ส. แม้ที่สุดอาจเป็นเหตุให้มีการขึ้นญัตติของเปิดอภิปรายไม่ไว้วางใจรัฐบาล ซึ่งถ้าพูดได้ว่าในบรรดากระทู้ถามของ ส.ส. จำนวนมากมายก็ดี ในการเปิดอภิปรายไม่ไว้วางใจรัฐบาลไม่ว่าครั้งใดก็ดี จะต้องมีปัญหาเรื่องโจรผู้ร้ายชุกชุมอยู่ด้วยเสมอ แสดงให้เห็นว่าปัญหาเรื่องนี้ย่อมกระทบกระเทือนต่อเสถียรภาพของรัฐบาลอย่างแท้จริงประการหนึ่งตลอดมา

7. ผลกระทบด้านการท่องเที่ยว ประเทศคู่แข่งขันในการจูงใจให้ชาวต่างประเทศมาท่องเที่ยวในประเทศของตนได้ดี โอกาสหวั่นยกเอาปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเป็นการโจมตีประเทศไทยอยู่เสมอ เมื่อปรากฏว่านักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศมาถูก มาตรการหรือประทุษร้ายต่อทรัพย์สินขณะท่องเที่ยวอยู่ในประเทศไทยแม้จะเกิดขึ้นเพียงไม่กี่รายก็ตาม แต่หากตรงข้ามเป็นกรณีที่เกิดอาชญากรรมขึ้นมากมายผิดปกติจริงๆ จนเกิดความหวาดหวั่นแก่ชาวต่างประเทศ เป็นการแน่นอนที่จะต้องกระทบกระเทือนต่อรายได้ของประเทศ ซึ่งจะพึงได้รับจำนวนมากมาจากการท่องเที่ยวดังกล่าว ทั้งนี้อาจจะหมายรวมถึงผลกระทบต่อการท่องเที่ยวภายในประเทศด้วยก็ได้

8. ผลกระทบต่อการลงทุนจากต่างประเทศ กรณีนี้มีลักษณะทำนองเดียวกับการท่องเที่ยวดังกล่าวในข้อ 7 หากแต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการลงทุนจากต่างประเทศ ถ้าหากตัวชาวต่างประเทศที่มาลงทุนก็ดี ผู้เชี่ยวชาญในกิจการที่มาลงทุนก็ดี รวมทั้งธุรกิจที่มาลงทุนก็ดี ถูกก่อวินาศกรรมจากโจรผู้ร้าย เช่น ถูกทำร้ายร่างกาย ถูกก่อวินาศกรรม ถูกเรียกค่าคุ้มครอง ถูกจับตัวเรียกค่าไถ่ ถ้าหากได้เกิดขึ้นถึงขั้นที่ทำให้เขาเกิดความรู้สึกหวาดหวั่น จะไม่ได้รับความปลอดภัย แล้วย่อมกระทบกระเทือนต่อการลงทุนจากต่างประเทศทั้งมาลงทุนอยู่แล้ว และที่กำลังจะมาลงทุนอย่างไม่มีปัญหา

9. ผลกระทบต่อเกียรติภูมิและภาพพจน์ของตำรวจ เมื่ออาชญากรรมเกิดขึ้น ประชาชนต้องมุ่งความสนใจที่ตำรวจเป็นหน่วยงานแรกเสมอ แม้จะได้เป็นที่ยอมรับกันแล้ว ว่าตำรวจนั้นอยู่ที่ปลายเหตุของอาชญากรรมก็ตาม แต่ขอได้โปรดเข้าใจถึงจิตใจของตำรวจด้วยเถิดว่า ไม่มีตำรวจคนใดที่ต้องการให้อาชญากรรมเกิดขึ้นแม้แต่เพียงรายเดียว ทั้งๆ ที่เป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ก็ตาม เมื่อปรากฏอาชญากรรมเกิดขึ้นมากผิดปกติ เป็นธรรมดาที่ตำรวจจะต้องถูกเร่งรัดเรียกร้องให้ปฏิบัติการอย่างเข้มงวดกวัดขั่น แม้ที่สุดการถูกกำหนดเดียนอย่างรุนแรง ก็เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และดูเหมือนจะไม่มีฝ่ายใดต้องการทราบ เหตุผลความจำเป็น หรือข้อจำกัด ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจะมีมากนักเพียงใดก็ตาม ทั้งนี้เป็นเรื่องที่ตำรวจทุกคนจะต้องปลงใจให้ได้เพราะเป็นความชอบที่ประชาชนมีสิทธิที่จะคิด มีสิทธิที่จะตำหนิ มีสิทธิที่จะแสดงออกเช่นนั้น ส่วนปัญหาความถูกต้องนั้นเป็นอีกเรื่องหนึ่ง

โกศล วงศ์สวรรค์ (2537 : 26) ได้กล่าวถึงว่า ผลกระทบอาชญากรรม ก่อผลกระทบแก่ทั้งบุคคล สังคม แม้กระทั่งประเทศชาติ

1. อาชญากรรมเป็นตัวอย่างที่ไม่ดี เป็นความล้มเหลว
2. อาชญากรรมเป็นครรชน หรือสัญญาณบอกสภาพของสังคมขณะนั้น ถ้ามีอาชญากรรมอัตราสูง แสดงถึงลักษณะของความล้มเหลวในสังคม ต้องปรับปรุงแก้ไข
3. อาชญากรรมทำให้ผู้ถูกระทำเสียหายทั้งในแง่ทรัพย์สิน เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียง และจิตใจ
4. มาตรการ จี้ ปล้น หากทำบ่อยๆ ผู้กระทำจะมีจิตใจดูร้าย ก้าวร้าว เข้มโหด ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น
5. อาชญากรรมที่ทำซ้ำซาก อาจทำให้ผู้กระทำเกิดเป็นนิสัยชั่ว ไม่พยายามหาทางแก้ปัญหาในทางที่ถูกทำนองคลองธรรม
6. ถ้ามีอาชญากรรมในสังคมอยู่เสมอ ไม่ปราบปรามอย่างมีประสิทธิภาพ อาจเป็นเหตุให้ผู้ประพฤติกิ ถูกทำนองคลองธรรมเสียกำลังใจ ไม่อยากทำคดีต่อไปอีก

7. เป็นแบบอย่างที่ไม่ดี เมื่อสื่อมวลชนแพร่ข่าว จะเป็นการส่งเสริมอาชญากรรม
8. รัฐต้องเสียบประมาณค่าใช้จ่าย ค่าจ้างเจ้าหน้าที่ และเสียเวลาในการป้องกัน

ปราบปรามอาชญากรรม

9. อาชญากรรมเป็นอุปสรรคขัดขวางความก้าวหน้าของสังคม
สุพัตรา สุภาพ (2541 : 46) ได้กล่าวถึงผลของอาชญากรรม ประกอบด้วย

1. เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือเสียอิสรภาพ การเสียชื่อเสียงหรือเสียอิสรภาพ ซึ่งจะเป็นตราบารพที่ติดตัวบุคคลผู้นั้นตลอดไป ทำให้เสียอนาคต ถ้าเป็นเยาวชนก็ไม่ได้ศึกษาต่อ เช่น ถ้ามามีใครค้าย หรือค้ายาเสพติด เสพยาเสพติด เป็นต้น ถ้าหากเป็นผู้ใหญ่ก็จะต้องเสียอนาคตเพราะจะต้องถูกจำคุกหรือเสียประวัติ ทำให้หางานทำยาก นายจ้างจะไม่ค่อยกล้ารับไว้ทำงาน

2. เสียทรัพย์สิน ถ้าคนในครอบครัวทำผิด จะต้องเสียเงินเพื่อต่อสู้คดีหรือชดเชยผู้เสียหาย ซึ่งถ้าครอบครัวที่ยากจน ก็อาจจะต้องไปกู้หนี้ยืมสินจนเป็นหนี้ยิ่งกว่าเดิม และทำความเคียดแค้นแก่ครอบครัวอย่างยิ่ง

3. สุขภาพจิตเสื่อม ถ้าหากในสังคมมีการประกอบอาชญากรรมในอัตราสูง จะทำให้ประชาชนเกิดความหวาดกลัว ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจจะทำให้ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่เพราะต้องคอยระมัดระวังความปลอดภัยของตนเอง เช่น กรณีการเรียกค่าไถ่ การเรียกค่าคุ้มครอง การลักขโมยรถยนต์ วิว ควาย เพชรนิลจินดา เงินทอง เป็นต้น ถ้าหากเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถจะปราบปรามได้ นอกจากประชาชนจะมีสุขภาพจิตเสื่อมแล้วยังทำให้รู้สึกขาดที่พึ่ง ซึ่งถ้าความรู้สึกแบบนี้มีมาก ๆ ในที่สุดประชาชนจะยอมอยู่ใต้อำนาจของเหล่ามิจฉาชีพ โดยยอมให้ข่มขู่เรียกร้อยเอาทรัพย์สิน หรือค่าคุ้มครอง ซึ่งผลที่สุดทำให้กฎหมายไร้ความหมายไปในที่สุด

4. ความไม่เป็นระเบียบในสังคม ถ้าหากอาชญากรรมทวีจำนวนมากขึ้นในสังคมใด แสดงว่าสังคมนั้นขาดระเบียบ โดยบุคคลในสังคมนั้นบางกลุ่มไม่ได้ทำตามมาตรฐานตามที่สังคมกำหนด และหากไม่มีการลงโทษผู้ผิดอย่างเข้มงวด อาจจะทำให้ผู้อื่นลอกเลียนแบบนำไปกระทำบ้าง

5. เสี่ยงงบประมาณในการปราบปราม การที่อาชญากรรมมีเพิ่มมากขึ้น รัฐต้องจัดหาเงินงบประมาณในการปราบปรามเป็นการใช้จ่ายในทางที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การพัฒนาเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จในด้านอื่นๆ เพราะเงินจำนวนนี้จะต้องใช้ในการเพิ่มกำลังเจ้าหน้าที่ปราบปราม กำลังอาวุธยุทโธปกรณ์ สถานที่กักขัง อาหาร ฯลฯ ซึ่งเป็นงบประมาณไม่น้อย ทำให้รัฐบาลไม่มีความคล่องตัวในการดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเต็มที่

สรุป จากการศึกษา ผลกระทบจากอาชญากรรม ดังที่นักวิชาการได้เขียนไว้ เป็นว่ามีผลกระทบ ทำให้สุขภาพจิตเสื่อม ไม่เป็นระเบียบในสังคม เสี่ยงงบประมาณในการปราบปราม

กระทบต่อเสถียรภาพของรัฐบาล การท่องเที่ยว การลงทุน กระทบต่อเกียรติภูมิ และภาพพจน์ของ ตำรวจ ซึ่งจำเป็นจะต้องหาทางในการป้องกัน ปรามปราม มิให้เกิดอาชญากรรม อันจะก่อให้เกิดผลกระทบในทุก ๆ ด้าน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรม

ความหมายของการป้องกันอาชญากรรม

การป้องกันอาชญากรรม เป็นการกั้น หรือควบคุมมิให้มีการละเมิดหรือกระทำให้เกิดผลร้ายขึ้นในสังคม อาจจะทำให้เกิดผลกระทบเสียหาย หลายประการดังกล่าวมาข้างต้น เพื่อให้สังคมเกิดความสงบร่มเย็น ดังได้มี นักวิชาการ สำคัญ หลายท่านได้ให้ความหมายของการป้องกันอาชญากรรม ไว้ ซึ่งได้นำมาประกอบการวิจัย ดังนี้

สำนักพิมพ์มติชน (2547 : 545) ได้ให้ความหมาย คำว่า ป้องกัน หมายความว่า กั้นไว้ ป้องปราม หมายความว่า ป้องกันก่อนเกิดเหตุร้าย

ทฤษฎีการป้องกันปรามปรามอาชญากรรม

การศึกษา ทฤษฎีการป้องกันอาชญากรรม จาก ตำรวจงานวิชาการ และวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำมาประกอบการวิจัย ดังนี้

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2526 : 22) ได้กล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมไว้ 3 ทฤษฎี ซึ่งทฤษฎีทั้งสามต่างมีลักษณะร่วมกัน คือกำหนดแนวทางป้องกันการกระทำผิดโดยการตัดช่องโอกาสสำหรับอาชญากรรม ทั้งต่างเป็นแกนหลักสำหรับวางมาตรการในการควบคุมอาชญากรรมก่อนจะเกิดขึ้น ประเด็นข้อแตกต่างของทฤษฎี ทั้งสาม คือ

1. ทฤษฎีบังคับใช้กฎหมาย มุ่งกำหนดให้การป้องกันอาชญากรรมเป็นงานหลัก ซึ่งสามารถดำเนินการ ได้โดยกลไกของรัฐเพียงฝ่ายเดียว รวมทั้งกำหนดอัตราส่วนของตำรวจต่อประชากรในจำนวนที่เชื่อว่าพอเพียงต่อการรับมือกับปัญหาอาชญากรรม ดังเช่น 1 : 700
2. ทฤษฎีชุมชนสัมพันธ์ มุ่งสู่การควบคุมชุมชน โดยกำหนดให้ประชาชนเป็นหลักในการป้องกันอาชญากรรม โดยมีกลไกของรัฐทำหน้าที่วางแผน สนับสนุน และแจกจ่ายข้อมูล ข่าวสาร ข้อมูลอาชญากรรม

3. ทฤษฎีควบคุมอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม มุ่งผสมผสานหลักและมาตรการของ ทั้งสองทฤษฎีแรกเข้าด้วยกัน โดยกล่าวถึงกระบวนการมาตรการและบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ และประชาชน โดยชัดเจนตามหลักทฤษฎีนี้ การเพิ่มจำนวนบุคลากรตำรวจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในรูปแบบอื่นโดยอ้อมเป็นเพียงการแก้ไขเฉพาะหน้า ยิ่งไปกว่านั้น ถ้าการเพิ่มเพียงปริมาณโดยขาดความพิถีพิถันในด้านคุณภาพของบุคลากร อาจส่งผลร้ายมากกว่าผลดี ทั้งนี้เพราะ “ตำรวจขาด

ยังดีกว่าตำรวจซ้ำ” จากเหตุผลที่กล่าวทฤษฎีควบคุมอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม จึงสนับสนุนให้มีเจ้าหน้าที่ของรัฐในจำนวนจำกัดแต่มีคุณภาพสูง รวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พร้อมจะทำงานร่วมกับประชาชน การกำหนดอัตราส่วนของตำรวจต่อประชากรโดยขาดความรอบคอบเกี่ยวกับคุณภาพของบุคลากร ขาดการศึกษาสภาพแวดล้อมในชุมชนที่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชญากรรม และขาดความเข้าใจปัญหาอาชญากรรม

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2526 : 91 - 92) ยังได้สรุปแนวคิดทฤษฎีและมาตรการควบคุมอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม ไว้ดังนี้

ประชาชนผู้อาศัยในย่านหรือละแวกบ้านนั้นๆ เป็นผู้รับผิดชอบหลักโดยประยุกต์ใช้มาตรการเพื่อนบ้านเตือนภัย หรือมาตรการสายตรวจประชาชนเป็นประการสำคัญ ส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นฝ่ายสนับสนุนทั้งด้านการวางแผน และข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการหรือกลวงของคนร้าย ตลอดจนตรวจตรา แนะนำการรักษาความปลอดภัยในเคหสถาน บ้านเรือน เช่น การสลักหมายเลขลงบนทรัพย์สิน ความแข็งแรงของประตูหน้าต่าง และการใช้สัญญาณเตือนภัย เป็นต้น

การใช้คำว่า “ควบคุมอาชญากรรม” ก็เพื่อหลีกเลี่ยงคำว่า “ป้องกันอาชญากรรม” ซึ่งมักจะทำให้ประชาชนทั่วไปสำคัญคิดว่า การขจัดอาชญากรรมให้หมดสิ้นไปจากสังคมไทยสามารถกระทำได้ คำว่า “ควบคุม” ในที่นี้จึงไม่ได้หมายความว่า จะไม่ให้เกิดอาชญากรรมใดๆ เลย แต่หมายถึง การยอมรับการเกิดของปัญหาอาชญากรรมในระดับใดระดับหนึ่ง ถึงแม้กระนั้น ถ้าพึงมโนทัศน์นี้ก็ไม่ได้ช่วยให้ทราบได้ทันทีว่า ระดับของอาชญากรรมที่ควรถือเป็นเกณฑ์ มาตรฐานนั้น มากน้อยเพียงใด กล่าวอีกนัยหนึ่งความต้องการที่แฝงอยู่ในเป้าประสงค์ของ “การควบคุมอาชญากรรม” ก็คือ เกณฑ์มาตรฐานที่แน่ชัด เป็นดัชนีบ่งบอก “ระดับหรือปริมาณของอาชญากรรม” ที่สามารถยอมรับได้ภายในแต่ละสังคม การใช้สถิติคืออาชญาเป็นเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งไม่สามารถบ่งบอกถึงปริมาณอาชญากรรมแท้จริงในสังคมไทย ควรมีการสำรวจปริมาณอาชญากรรมประเภทต่างๆ ทั่วประเทศ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ที่ตรงตามหลักวิชาอาชญาวิทยา เป้าประสงค์ของการควบคุมอาชญากรรม สามารถแปลงเป็นวัตถุประสงค์ ซึ่งวัดและประเมินผลได้ ดังนี้

1. ควบคุมอัตราการเกิดคดีความผิดเกี่ยวกับการประทุษร้ายต่อทรัพย์สินไม่ให้ขยายตัวในแต่ละปีเกินกว่า 100 ราย ต่อประชากรแสนคน โดยเน้นการควบคุมอัตราการเกิดของคดีลักทรัพย์เป็นสำคัญ
2. ควบคุมอัตราการเกิดคดีความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย เพศ และเสรีภาพ ไม่ให้ขยายตัวในแต่ละปี เกินกว่า 75 ราย ต่อประชากรแสนคน

มาตรการเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรม

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530 : 95) ได้กล่าวถึงการป้องกันอาชญากรรมในหน้าที่ตำรวจ เป็นการดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการละเมิดกฎหมาย ซึ่งจัดเป็นกระบวนการก่อนการประกอบอาชญากรรม กล่าวอีกนัยหนึ่ง การป้องกันอาชญากรรมไม่ใช่เป็นการกำจัด แต่เป็นเพียงการจำกัดพฤติกรรมอาชญากรรม ด้วยเหตุนี้พฤติกรรมอาชญากรรมยังคงมีปรากฏขึ้นแต่พยายามควบคุมไม่ให้อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม ส่วนพฤติกรรมอาชญากรรมที่ปรากฏขึ้นแล้วก็จำเป็นต้องใช้การปราบปรามเป็นมาตรการที่จะรับช่วงจากการป้องกันต่อไป การปราบปรามอาชญากรรม ในหน้าที่ตำรวจ จึงหมายความรวมถึง กระบวนการสืบสวนจับกุมผู้กระทำผิด ตลอดจนสอบสวน สั่งฟ้อง ส่งสำนวนการสอบสวนรวมทั้งผู้ต้องหาไปยังพนักงานอัยการ การปราบปรามอาชญากรรมจึงมีความหมายขอบเขตกว้างขวาง รวมตลอดทั้งกระบวนการภายหลังการกระทำผิดอาญาผิด

จตุพร บานชื่น (2533 : 157 – 165) ได้กล่าวว่า มาตรการเพื่อการป้องกันอาชญากรรม เป็นลักษณะของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจหน่วยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานป้องกันอาชญากรรม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว บังเกิดผลสูงสุดในการป้องกัน และลดช่องโอกาสการประกอบอาชญากรรมของคนร้ายในทุกประเภท ไม่ว่าจะในช่วงเวลา โอกาส หรือสถานที่ใดก็ตามที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนแก่การก่อให้เกิดอาชญากรรม โดยจะทำการแสวงหาความร่วมมือในทุกวิถีทางจากประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมด้วย โดยมีมาตรการหลักตามแนวคิดเบื้องต้นเพื่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ดังต่อไปนี้

1. มาตรการเพื่อลดโอกาสการกระทำผิด จะเป็นลักษณะของการปฏิบัติ เพื่อควบคุมสถานการณ์ให้ไม่สามารถกระทำผิดได้สะดวก หรือลดโอกาสการกระทำผิดให้น้อยลงโดยวิธีการตรวจตราท้องที่ และระบบสายตรวจ ซึ่งถือว่าเป็นระบบการป้องกันอาชญากรรมแรกที่สุดที่ถูกกำหนดขึ้นมา ทั้งนี้ตั้งอยู่บนแนวความคิดของการตัดโอกาสการกระทำผิดของคนร้าย และเพื่อสร้างความอบอุ่นใจให้กับประชาชนที่พบเห็นซึ่งเท่ากับว่าเป็นการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปรากฏกายของตำรวจอยู่ตามสถานที่ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีรูปแบบของการปฏิบัติหลายอย่าง เช่น

1.1 การตรวจตราเวรยามด้วยยานพาหนะที่เหมาะสมตามสภาพท้องที่ คือ สายตรวจเดินเท้า สายตรวจจักรยานยนต์ สายตรวจรถยนต์ สายตรวจม้า ออกตรวจตราไปตามสถานที่ต่างๆ ตลอด 24 ชั่วโมง โดยเฉพาะสถานที่ล่อแหลมต่อการเกิดอาชญากรรม เช่น บริเวณที่เปลี่ยวยามค่ำคืน สถานบริการ สถานเริงรมย์ เป็นต้น

1.2 การใช้ระบบป้อมยามกระจายไปตามจุดต่างๆ โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำอยู่ตลอดเวลา คล้ายกับเป็นสถานีตำรวจย่อยๆ เพื่อให้บริการประชาชนตามสถานที่ต่างๆ และเพื่อ

สร้างความอบอุ่นใจให้แก่ประชาชนในละแวกใกล้เคียง และพร้อมที่จะดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยตลอดจนจัดการกับคนร้ายอยู่เสมอ

1.3. การตั้งด่านตรวจค้น จุดตรวจค้น ซึ่งเป็นการปฏิบัติการเพื่อควบคุมดูแลพื้นที่ตามเส้นทางคมนาคมต่างๆ ด้วยการจ้กกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจออกปฏิบัติการตามโอกาส และสถานที่ๆ เหมาะสม ซึ่งอาจเป็นการตั้งจุดตรวจค้นประจำที่ หรือชั่วคราว หรือเคลื่อนที่ไปตามโอกาสและสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบ ค้น บัง หรือจับกุมคนร้าย หรือสิ่งของผิดกฎหมายอาจจะผ่านเข้าออกพื้นที่รับผิดชอบ

1.4. การใช้ระบบการสื่อสาร เพื่อเป็นการป้องกันอาชญากรรมในรูปแบบของการแสวงหาข่าวสาร การรับแจ้งเหตุ การกระจายข่าวสาร และการใช้ระบบการสื่อสารเพื่อแก้ไขเหตุการณ์ หรือตรวจสอบและเข้าดำเนินการระงับปราบปราม ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัว เพิ่มความมีประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและระงับเหตุร้าย

2. มาตรการปฏิบัติการต่อตัวสร้างปัญหา กลุ่มสร้างปัญหาอาชญากรรมนั้น ประกอบด้วยทั้งกลุ่มคนบางประเภท และสถานที่บางประเภท กลุ่มคนที่สร้างปัญหา ได้แก่ แก๊งเด็กวัยรุ่น กลุ่มนักการพนัน พวกคิดยาเสพติด กลุ่มผู้เคยกระทำความผิดมาก่อน กลุ่มหญิงบริการบางประเภท แก๊งจักรยานยนต์ ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ และวิจัยอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อวางแผนป้องกันมิให้กลุ่มคนที่อาจก่อปัญหาประกอบการได้สำเร็จ โดยจะมีมาตรการต่างๆ เช่น

2.1. การทำรายละเอียดเกี่ยวกับตัวบุคคลเป้าหมาย ในเรื่องของประวัติ สถานที่อยู่ แหล่งมั่วสุม ติดตามดูแลความเคลื่อนไหว เพื่อลดโอกาสการกระทำความผิดให้น้อยลง รวมถึงการควบคุมสอดส่องกลุ่มบุคคลที่เคยทำความผิดในเขตพื้นที่

2.2. การทำทะเบียนประวัติ และรูปแบบลักษณะของการกระทำความผิด เพื่อเป็นรายละเอียดใช้ในการควบคุม จับกุม ปราบปราม

2.3. อาศัยความร่วมมือจากประชาชน เพื่อแสวงหาข่าวคราวความเคลื่อนไหวของบุคคลเป้าหมายหรือคนแปลกหน้า ตลอดจนการชักชวนให้ประชาชนผู้เดือดร้อนหรือประสบเหตุการณ์ หรือเห็นข้ออาชญากรรมมาแจ้งความร้องทุกข์ต่อตำรวจมากขึ้น

2.4. การจัด โครงการป้องกันการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนรูปแบบต่างๆ เพื่อควบคุมดูแลแก้ไขช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องความประพฤติเสื่อมเสียในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานที่อาจก่ออาชญากรรมนั้น หมายถึง แหล่งสถานที่ต่างๆ ที่อาจใช้หรือถูกใช้ประกอบอาชญากรรม เช่น สถานเริงรมย์ยามราตรี สถานบริการ อาบอบนวด ซ่องโสเภณี

โรงแรมม่านรูด โรงรับจำนำ บ่อนการพนัน ร้านเช่าเล่นวีดีโอเกม หรือคู่มือไฟฟ้า ตลอดจนแหล่ง
 อบายมุขอื่นๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจจะใช้มาตรการต่างๆ เพื่อทำการป้องกันปราบปรามแหล่ง
 อบายมุขที่ผิดกฎหมายทุกประเภท อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ด้วยการปฏิบัติทั้งเชิงรับและเชิงรุก
 พร้อมๆ กัน คือเน้นหนักการสืบสวนหาข่าวความเคลื่อนไหวของผู้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย หรือผู้
 ลักลอบเพราะแหล่งที่ผิดกฎหมาย วิธีการที่ใช้ทั่วไป ได้แก่ การจัดการรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับ
 สถานบริการและแหล่งบันเทิง ตลอดจนสถานอบายมุขไว้โดยละเอียด เพื่อใช้เป็นข้อมูล
 ประกอบการพิจารณาวางแผนการป้องกันปราบปราม การจัดทำลั้งพลสายตรวจเวรยาม จัดตั้งชุด
 ตรวจค้น ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลเสริมการบริหารงาน และการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาอาชญากรรม
 อื่นๆ รวมถึงการออกตรวจตราเวรยามตามสถานที่เป้าหมาย เพื่อป้องกันและระงับเหตุความผิดด้วย
 ความรวดเร็ว และมีโครงข่ายการสื่อสารประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ และกรใช้มาตรการ
 ควบคุมโดยกฎหมายอย่างเคร่งครัดต่อบรรดาสถานประกอบการต่างๆ ที่เป็นเป้าหมาย

3. การให้การศึกษแก่ชุมชน ถือว่าเป็นมาตรการที่จำเป็นอย่างยิ่งในการป้องกันและ
 รมรงค์ต่อต้านอาชญากรรมในสังคมปัจจุบัน เนื่องจากปัญหาอาชญากรรมเป็นปัญหาของสังคม
 ส่วนรวม การขจัดปัญหาอาชญากรรมโดยตำรวจเพียงลำพังฝ่ายเดียวนั้น ข่อมจะทำให้ประสบ
 ความสำเร็จได้เพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น การที่จะแก้ไขปัญหาคั้งกล่าวให้ได้ผลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
 ทุกคนในสังคมจักต้องมีความรู้เบื้องต้นในการป้องกันอาชญากรรม และให้ความร่วมมือกับตำรวจ
 ในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองด้วย ซึ่งมาตรการที่ใช้จะอยู่ในรูปแบบ
 ของการให้ คำแนะนำ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น โครงการฝึกอบรม โครงการชี้ภัยและแนะ
 แนวการป้องกันอาชญากรรมเคลื่อนที่ การจัดทำเอกสารภาพยนตร์ เทปโทรทัศน์ออกเผยแพร่แก่
 ประชาชน ในโอกาสต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

4. การขอความร่วมมือจากประชาชน มาตรการนี้จะเป็นผลต่อเนื่องมาจากประชาชนมี
 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของตำรวจ และงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
 พอสมควรแล้ว ผสมผสานกับความเชื่อมั่นและศรัทธาที่ประชาชนมีต่อตำรวจ และความสัมพันธ์ที่
 ดีต่อกันจะทำให้ประชาชนมีแนวโน้มให้ความช่วยเหลือตำรวจมากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตำรวจมาก
 ทั้งในด้านการประหยัดกำลังทรัพยากรและเวลา เท่ากับเป็นการดึงเอาทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ให้เกิด
 ประโยชน์โดยตรงกับชุมชนเอง

5. การใช้มาตรการทางกฎหมายอย่างจริงจัง เกร็งครัดและต่อเนื่อง การที่ตำรวจปฏิบัติ
 หน้าที่โดยใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือเพื่อป้องกันระงับอาชญากรรมอย่างเต็มที่ เช่น การตรวจตรา
 จับกุมผู้กระทำความผิดด้วยความถูกต้องรวดเร็ว การควบคุมดูแลการปิด - เปิดสถานบริการ และสถาน

เรื่งรมย์ การบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม และสม่ำเสมอ การพิจารณาหรือให้อนุญาตต่างๆ ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

กองบัญชาการศึกษา (2543 : 11) ได้เผยแพร่การป้องกันอาชญากรรมเป็นงานสำคัญที่ก่อให้เกิดความเรียบร้อยของสังคม นอกจากนั้นยังเป็นการลดภาระหน้าที่ของการสืบสวนจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้อีกด้วย กรมตำรวจได้ให้ความสำคัญของการป้องกันอาชญากรรมไว้ในลำดับแรก และพยายามปรับปรุงพัฒนาแนวทางการป้องกันอาชญากรรม ให้มีประสิทธิภาพเสมอ

การป้องกันอาชญากรรม ตามหลักทฤษฎีที่ได้มีการศึกษาค้นคว้าไว้หลายด้านอันได้แก่หลักของการบังคับใช้กฎหมายที่เป็นงานการจัดการสายตรวจ ทุ่มเทศำถึงตำรวจออกตรวจตราให้ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ ภายใต้หลักการที่ว่ามีตำรวจที่ไหนต้องมีอาชญากรรมที่นั่น หลักการของชุมชนสัมพันธ์ที่เน้นการแสวงหาความร่วมมือจากมือประชาชนมาช่วยในการป้องกันอาชญากรรม

งานสายตรวจเป็นส่วนหนึ่งในหลักการบังคับใช้กฎหมาย อันเป็นหลักหนึ่งของการป้องกันอาชญากรรม การบริหารงานสายตรวจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะระบบงานสายตรวจนั้นประกอบไปด้วยบุคลากร เครื่องมืออุปกรณ์ การควบคุม งบประมาณ ปัญหาของผู้บริหารสายตรวจมักจะประสบบ่อยๆ ได้แก่ ทำอย่างไรถึงจะจัดระบบสายตรวจให้เป็นระบบจริง เช่นเดียวกับการบริหารงานด้านต่างๆ มีหลักการวิธีการอย่างไร จึงทำให้เกิดระบบที่มีประสิทธิภาพ ทำอย่างไรจึงจะทำให้งานสายตรวจได้สนองต่อการแก้ปัญหาอาชญากรรมตามนโยบายของ ดร. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป จากการศึกษาเกี่ยวกับการป้องกัน อาชญากรรม ข้างต้น คือการควบคุมหรือป้องกันอาชญากรรม ในหลักการลดช่องและโอกาส การกระทำผิด การดำเนินการกับตัวสร้างปัญหาอาชญากรรม การขอความร่วมมือจากประชาชน การใช้มาตรการทางกฎหมายอย่างจริงจัง เคร่งครัด และการให้การศึกษาแก่ชุมชน อย่างต่อเนื่อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปราบปรามอาชญากรรม

ความหมายของการปราบปรามอาชญากรรม

การปราบปรามอาชญากรรม เป็นการปฏิบัติการเพื่อระงับ ทำให้เกิดความราบคาบ ซึ่งการกระทำที่หวังจะให้เกิดความเสียหาย เกิดผลร้าย โดยทำให้ผลร้าย หรือการกระทำนั้นยุติ หรือสงบลง เข้าสู่ภาวะปกติของสังคม ดังได้มีนักวิชาการสำคัญหลายท่านได้กล่าวไว้ ซึ่งได้นำมาประกอบการวิจัย ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 670) ได้ให้ความหมายคำว่า ปราบปราม หมายถึง ทำให้สงบราบคาบ

สำนักพิมพ์มติชน (2547 : 536) ได้ให้ความหมาย คำว่า ปรากฏการณ์ หมายถึง ทำให้
ราบคาบ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการปราบปรามอาชญากรรม

การศึกษา ทฤษฎี เกี่ยวกับการปราบปราม จากตำรา ผลงานทางวิชาการ และ
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำมาประกอบการวิจัย ดังนี้

กองบัญชาการศึกษา (2543 : 1) ได้เผยแพร่เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
ไว้ว่า อาชญากรรม เป็นภัยร้ายแรงของทุกสังคม ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายทั้งในด้านสวัสดิภาพ
และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และในด้านความสงบเรียบร้อยของสังคม
โดยส่วนรวม ความเสียหายและความสูญเสียอันเกิดจากอาชญากรรมในด้านเศรษฐกิจและสังคมนั้น
มีมูลค่ามากมายมหาศาล ในแต่ละปีมีผู้บาดเจ็บล้มตายเนื่องมาจากอาชญากรรมเป็นจำนวนมาก ทั้ง
ผู้เคราะห์ร้ายตกเป็นเหยื่อถูกทำร้ายบาดเจ็บถูกฆ่าตายเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปราบปรามและตัวอาชญากร
ผู้กระทำผิดเอง นอกจากนี้ทรัพย์สินที่สูญหายเสียหายไป ก็มีจำนวนมากและมีมูลค่าเหนือคณานับ
รัฐบาลทุกประเทศได้ทุ่มเทงบประมาณจำนวนมากมาขมมหาศาลในกรที่จะป้องกันปราบปราม
หรือระงับยับยั้งการก่ออาชญากรรมทุกรูปแบบ เพื่อความสงบสุขของประชาชนพลเมืองดีในชาติ

นอกจากนี้ยังกล่าวว่า นักวิชาการถือว่า อาชญากรรมคือ ปรากฏการณ์ทางสังคมอย่าง
หนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นและมีวิวัฒนาการควบคู่กับสังคม โดยธรรมชาติแล้วทุกสังคมจะต้องมีกฎเกณฑ์
หรือธรรมเนียมปฏิบัติว่าการกระทำใดเหมาะสม การกระทำใดไม่เหมาะสม กฎเกณฑ์ดังกล่าวนี้
อาจเรียกได้ว่าบรรทัดฐานของสังคม (Social Norms) ซึ่งทุกคนจะในสังคมจะต้องปฏิบัติตาม
ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและการปกครองสมาชิกในสังคมให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ใน
กรอบ ไม่ล่วงละเมิด หรือฝ่าฝืนอันจะเป็นการสร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น

มาตรการในการปราบปรามอาชญากรรม

จตุพร บานชื่น (2533 : 166 - 176) ได้กล่าวถึง การปราบปรามอาชญากรรมใน
หน้าที่ตำรวจโดยทั่วไปนั้น จะเน้นหนักอยู่ที่การปฏิบัติ เพื่อจัดการผู้กระทำผิดหรืออาชญากร
ภายหลังจากการเกิดการกระทำผิด และยังเป็นมาตรการทางด้านการป้องกันอาชญากรรม และ
รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมโดยส่วนรวมอีกด้วย ลักษณะของงานปราบปราม
อาชญากรรมนั้นเป็นได้ทั้งการเริ่มเพื่อปฏิบัติกรปราบปรามโดยตรงจากตำรวจเมื่อประสบเหตุซึ่ง
หน้า หรือเมื่อตำรวจได้รับแจ้งเหตุจากประชาชนผู้รู้เห็นเหตุการณ์ จากเหยื่ออาชญากรรม หรือจาก
ผู้ที่กำลังจะตกเป็นเหยื่อ หรืออาจได้รับความทุกข์ร้อนจากคนร้าย ร้องขอความช่วยเหลือจากตำรวจ
ซึ่งทำให้ตำรวจต้องออกปฏิบัติการในทันทีทันใด เพื่อระงับปราบปรามการกระทำผิดนั้นๆ วิธีการ
ในการปราบปรามอาชญากรรมนั้นจะประกอบไปด้วยมาตรการหลักดังต่อไปนี้

1. การสืบสวน การสืบสวนถือว่าเป็นมาตรการเบื้องต้นของทั้งการปราบปรามอาชญากรรมและป้องกันอาชญากรรม การสืบสวนนับเป็นการดำเนินงานขั้นต้นของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ซึ่งได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดในสาระสำคัญ 3 ประการ อันเป็นหลักสากลคือจะต้องสืบสวนให้พบว่าได้มีการกระทำความผิดเกิดขึ้นจริงหรือไม่ (Has A Crime Been Committed) ถ้ามีการกระทำความผิดเกิดขึ้นจริงแล้ว เป็นคดีอะไร (If so, what Crime ?) และใคร เป็นผู้กระทำความผิดในคดีนั้นๆ (Who Committed Such Crime) การสืบสวนตามความหมายที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 2(10) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา นั้น หมายถึง “ การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิด ” เมื่อพิจารณาตามความหมายนี้การสืบสวนจะเป็นมาตรการที่ใช้ปฏิบัติทั้งก่อนเกิดเหตุและหลังเกิดเหตุ กล่าวคือเป็นทั้งมาตรการเพื่อการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมควบคู่กันไป ของทั้งฝ่ายปกครอง เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าพนักงานสรรพสามิต กรมศุลกากร พนักงานตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าหน้าที่ตำรวจทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นชั้นยศใด ซึ่งในส่วนของ การป้องกันอาชญากรรมและการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนนั้นจะใช้มาตรการที่เรียกว่า “ การสืบสวนก่อนเกิดเหตุ ” (Preventive Investigation) เพื่อทำการสืบเสาะแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน อันจะไปใช้เพื่อประโยชน์ในการป้องกันการกระทำความผิด การตกเป็นเหยื่อ หรือการประกอบอาชญากรรมโดยทั่วไป เป็นการปฏิบัติการเพื่อให้ได้ผู้ต้องสงสัยก่อนที่จะเกิดการกระทำความผิด การปฏิบัติราชการลับ การเฝ้าสะกดรอย การเฝ้าสังเกตบุคคล หรือสถานที่ต่างๆ การศึกษาข้อมูลและข่าวสารอันอาจเป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปราบปรามเหตุร้ายต่างๆ เพื่อให้ได้ข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับภูมิประเทศ สถานการณ์ท้องที่ ประวัติบุคคลอยู่ในชายที่น่าสงสัย การสืบสวนเพื่อรู้เห็นเข้าใจเรื่องราวทั่วไปในชุมชน ตามแหล่งบันเทิง เรียงรมย์และสถานที่อื่นๆ เพื่อหาทางระงับยับยั้ง ป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรมก่อเหตุร้ายในรูปแบบต่างๆ

สำหรับการสืบสวนเพื่อการปราบปรามอาชญากรรมโดยตรงนั้น จะเป็นการปฏิบัติการภายหลังจากเกิดเหตุการณ์แล้ว ซึ่งเหตุการณ์นั้นอาจประสบพบเห็นโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเองหรือมีผู้แจ้งให้ทราบก็ตาม เรียกว่าเป็นการ “ สืบสวนเมื่อมีเหตุเกิดขึ้นแล้ว ” (Primary Investigation) ซึ่งจะเป็นการปฏิบัติเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิด ว่าใครเป็นผู้กระทำความผิดจริงหรือไม่ อย่างไร โดยจะเน้นการสืบสวนเพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อแสวงหาประจักษ์พยานหลักฐานต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพิสูจน์การกระทำความผิดของบุคคล ที่จับกุมมาได้ เป็น

ประการแรก การสืบสวนเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิด ผู้กระทำผิดที่หลบหนีเป็นประการที่สอง และการสืบสวนเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดและกระทำผิดอย่างไรเมื่อใด และที่ไหน เป็นประการที่สามงานสืบสวนนี้จะทำให้ตำรวจสามารถนำตัวผู้กระทำผิดพร้อมหลักฐานข้อเท็จจริง สนับสนุน เพื่อรวบรวมเป็นสำนวน ในการฟ้องร้องพิจารณาคำเนินคดีเพื่อลงโทษผู้กระทำผิดตามกฎหมายต่อไป

การปฏิบัติหน้าที่ในการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น เน้นอยู่ที่การได้มาซึ่ง รายละเอียดเกี่ยวกับความผิด เพื่อนำมาใช้เป็นหลักฐานในการดำเนินคดีแก่ผู้กระทำผิด หรืออาชญากร โดยเร็วที่สุด เท่ากับเป็นมาตรการที่ตอบโต้ระงับปราบปรามอาชญากรรมโดยตรง ดังนั้นในการปฏิบัติการสืบสวนจึงจำเป็นต้องอาศัยวิธีการ และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ การใช้วิทยาการตำรวจแผนใหม่ อันหมายถึง การใช้อุปกรณ์เครื่องทุ่นแรงและเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีที่ทันสมัยอื่นๆ มาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่งานสืบสวน ซึ่งโดยปกติทั่วไป วิธีการสืบสวนเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการกระทำผิดนั้น ตำรวจจะได้มาจากการสืบประวัติความเป็นมาของผู้เสียหายหรือพยานหรือพยานของเหยื่ออาชญากรรม การสืบหาข่าวสารจากแหล่งข่าว เช่น จากสายลับ หรือปฏิบัติการข่าวกรองตำรวจ การสืบหาข้อเท็จจริงของการกระทำผิดโดยวิธีการทดลอง จำลองแบบ ลำดับเหตุการณ์ของการกระทำผิด การวิเคราะห์สรุปประเด็นหลักของการสืบสวนเพื่อหาประเด็น หรือสาเหตุที่ถูกต้องของการกระทำผิดที่แท้จริง การสืบสวนค้นหาประวัติความเป็นมาและพฤติกรรมของผู้ต้องสงสัย การสะกดรอย การติดตามเฝ้าตรวจ เฝ้าสังเกต บุคคลและสถานที่ การใช้วิทยาการตำรวจ และเครื่องมือวิทยาศาสตร์ต่างๆ เพื่อหาข้อเท็จจริงของ การกระทำผิด เพื่อสืบหา ค้นหา ร่องรอย และตรวจสอบสภาพที่เกิดเหตุ เช่น การใช้เครื่องมือตรวจสอบอาวุธปืน วิถีกระสุน เข็มคินปืน การใช้เครื่องเอกซเรย์ เครื่องตรวจวัตถุระเบิด เครื่องตรวจสอบทางเคมีฟิสิกส์ การทดสอบหมูโลหิต รอยคราบโลหิตตามสถานที่เกิดเหตุ การพิสูจน์หลักฐานเพื่อหาสิ่งชี้พินิจสูงได้ว่าได้มีการกระทำผิดเกิดขึ้น ไขบอกได้ว่าใครเป็นผู้กระทำผิด และสามารถเชื่อมโยงผู้กระทำผิดเข้ากับอาชญากรรม ที่เรียกว่าเป็นวัตถุพยาน ประเภทต่างๆ เช่น ลายพิมพ์นิ้วมือ อาวุธปืน และเครื่องกระสุนปืน วัตถุพยานประเภทเอกสาร วัตถุพยานทางชีววิทยาอื่นๆ นอกจากการใช้วิทยาการตำรวจเข้าช่วยในงานสืบสวนหาข้อเท็จจริงแล้ว ตำรวจยังใช้วิธีการที่เรียกว่าการสอบสวนปากคำหรือการซักถาม เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงและรายละเอียดแห่งคดีซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งก่อนและหลังจากเกิดการกระทำผิดขึ้นแล้ว โดยจะซักถามข้อมูลความรู้ หรือข่าวสารจากบุคคลต่างๆ เช่น จากผู้เสียหาย จากผู้ต้องสงสัย หรือผู้ต้องหา จากผู้ที่ระบุว่าปยานและจากบุคคลทั่วไป

2. การจับกุม การจับกุมผู้กระทำความผิด หรือผู้ต้องสงสัยในหน้าที่ของตำรวจนั้น เป็นมาตรการหลักอย่างหนึ่งที่ใช้ในการปราบปรามอาชญากรรม ถือว่าเป็นการปฏิบัติการต่อเนื่อง มาจากการสืบสวนหาตัวผู้กระทำความผิด และได้รับทราบรายละเอียดแห่งอาชญากรรมนั้นๆ แล้ว การจับกุมนั้น เป็นการใช้อำนาจและดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จะจัดการต่ออาชญากรรม เพื่อวัตถุประสงค์ในการนำตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีตามกฎหมาย การจับกุมเท่ากันเป็นการจำกัดสิทธิ์ และเสรีภาพของบุคคลโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตามกฎหมาย ซึ่งตามระเบียบการตำรวจ ภาคที่ 1 ระเบียบตำรวจเกี่ยวกับคดีลักษณะ 3 ว่าด้วยการจับกุม หมายถึง “ การที่พนักงานฝ่ายปกครองหรือ ตำรวจ หรือราษฎรใช้อำนาจตามกฎหมายจับกุมบุคคลผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่ากระทำความผิดในทาง อาญา หรือจับตามหมายจับเพื่อนำตัวผู้ถูกจับ ไปจัดการตามกฎหมาย ” การจับนั้นแม้ผู้จับเพียงแจ้ง ให้แก่ผู้ที่จะถูกจับนั้นให้ทราบว่าเขาคงถูกจับ แล้วสั่งให้ผู้ถูกจับ ไปยังที่ทำการพนักงานฝ่าย ปกครองหรือตำรวจพร้อมด้วยผู้ถูกจับ ดังนี้ก็อยู่ในการจับกุมเช่นกัน มาตรการในการจับผู้ต้อง สงสัย หรือผู้กระทำความผิดของตำรวจนั้น มิใช่เป็นเรื่องที่ตำรวจจะสามารถเลือกปฏิบัติได้ตามใจ หรือ ความความสะดวก แต่การที่ตำรวจจะตัดสินใจจับกุมผู้ใดนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการใช้เหตุผล และดุลยพินิจ ประกอบกับการมีพยานหลักฐานที่น่าเชื่อถืออย่างเต็มที่และมั่นใจอย่างที่สุดได้ว่า บุคคลนั้น ได้กระทำความผิดมาแล้ว หรือกำลังจะมีเจตนาและพฤติกรรมแน่ชัดที่จะกระทำความผิดอันจะ เกิดผลเสีย และผิดต่อข้อบัญญัติแห่งกฎหมายอย่างแน่นอนเสียก่อนจึงจะทำการจับกุมบุคคลนั้นๆ ได้ การปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะนี้ของตำรวจนั้นย่อมเป็นผลทำให้ตำรวจได้รับความยอมรับนับถือ และไว้วางใจจากประชาชนมากกว่าการจับกุม และการจับกุมหรือควบคุมตัวผู้ถูกจับไว้นานเกิน จำเป็นอันจะเกิดเป็นผลเสียต่องานตำรวจเอง เพราะย่อมจะ ไม่ได้รับคำยกย่องจากราษฎร และยังทำ ให้ราษฎรห่างจากตำรวจ และไม่ให้ความร่วมมือสนับสนุนงานของตำรวจต่อไปอีกด้วย

การจับกุมจะบังเกิดเป็นผลดีต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ก็ต่อเมื่อเป็นการ กระทำที่ถูกต้องตามกฎหมายอย่างเสมอภาค และไม่ทำให้ผู้บริสุทธิ์ต้องเดือดร้อนและเสื่อมเสีย อิศระ ภาทไปโดยเปล่าประโยชน์ ด้วยเหตุนี้ในการปฏิบัติหน้าที่จับของตำรวจจึงจำเป็นต้องมี หลักการสำคัญ เช่น การแสดงตน โดยชัดแจ้งว่ามีอำนาจในการจับกุมอย่างถูกต้อง เช่น การมี หมายจับมาแสดงต่อผู้ถูกจับ การแสดงเจตนาการจับด้วยความบริสุทธิ์พร้อมแสดงเหตุผลที่ต้อง จับกุมให้แก่ผู้ถูกจับได้รับทราบอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ การให้ความเป็นธรรม และให้โอกาสแก่ผู้ ถูกจับได้ใช้สิทธิ์ประโยชน์ของเขาเองอย่างถูกต้อง เช่น สิทธิที่จะพูดขอรับ หรือปฏิเสธข้อ กล่าวหา สิทธิที่จะขอพบทนายความเป็นการเฉพาะตัว อีกประการหนึ่งเกี่ยวกับการจับกุมของ ตำรวจก็คือ มาตรการในการใช้อาวุธและวิธีการควบคุมตัวผู้ถูกจับ โดยหลักการทั่วไปการใช้อาวุธ เพื่อจับกุมนั้นเป็นสิ่ง ควรหลีกเลี่ยง และจะใช้ก็ต่อเมื่ออยู่ในสภาวะการที่จำเป็นที่สุด และหลีกเลี่ยง

ไม่ได้ หรือเพื่อเป็นการป้องกันชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินอย่างแท้จริงเท่านั้น แต่เหนือสิ่งอื่นใดก็คือการใช้วิธีการจับกุมที่สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมต่อสถานการณ์จะเป็นการดีที่สุด

3. การสอบสวน บทบาทในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจนั้น นอกจากจะเริ่มต้นด้วยการสืบสวนเพื่อจุดมุ่งหมายในการแสวงหาข้อเท็จจริง และเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดแล้ว กฎหมายยังได้ให้อำนาจในการสอบสวนซึ่งถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม และเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อการระงับปราบปรามอาชญากรรมอย่างมาก เพราะต่างฝ่ายก็จะเป็นการปฏิบัติเพื่อดำเนินการจัดการกับผู้กระทำผิดให้ต้องได้รับโทษตามกฎหมาย ทั้งนี้เพราะการสอบสวน หมายถึง การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นๆ ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ (กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา) ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบว่า ข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ โดยพนักงานสอบสวนเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการและปฏิบัติการ

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนนั้น มุ่งกระทำไปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความผิดที่มีการกล่าวโทษหรือร้องทุกข์ตามกฎหมายจากผู้เสียหายหรือเคือคร้อน โดยจะทำการสอบสวนพิจารณาว่าการกระทำที่ได้รับการร้องทุกข์มานั้นเป็นความผิดจริงหรือไม่ประการใด และผิดกฎหมายมาตราใด มีสาระของการกระทำผิดอย่างไรบ้าง โดยจะมีวิธีการต่างๆ เช่น

1. ต้องมีการบันทึกปากคำของผู้เสียหายและพยาน เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและอาจเป็นประโยชน์แก่การสอบสวนรูปคดีต่อไป
2. มีการบันทึกปากคำหรือคำให้การของผู้ต้องหา ซึ่งพนักงานสอบสวนจะต้องนำเอาถ้อยคำที่ผู้ต้องหาเหล่านั้น ไปประกอบเป็นพยานหลักฐานในการดำเนินคดี
3. พนักงานสอบสวนจะต้องเป็นผู้รวบรวมพยานหลักฐาน อันได้แก่ พยานบุคคล พยานเอกสาร พยานวัตถุ และรวบรวมความคิดเห็นของผู้ชำนาญการพิเศษ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในการสอบสวน และในการพิจารณาคดี การรวบรวมสิ่งต่างๆ อันจะใช้เพื่อทราบถึงข้อเท็จจริงหรือเพื่อพิสูจน์ความผิด จะเป็นการดำเนินการตามที่กฎหมายระบุไว้ว่าเป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน เช่น การจับกุม การตรวจค้นบุคคลและสถานที่ การยึด การจับ การจำคุก การปล่อยตัวชั่วคราวโดยมีประกันหรือไม่มีประกัน หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการออกหมายเรียกและหมายอาญาประเภทต่างๆ และอื่นๆ เป็นต้น

สรุป จากการศึกษางานทางวิชาการ ข้างต้นสรุปได้คือ การทำให้สงบราบคาบ หรือจัดการผู้กระทำผิดหรืออาชญากรภายหลังจากการเกิดการกระทำผิด โดยการสืบสวน จับกุม และสอบสวนดำเนินคดี โดยการฟ้องผู้ต้องหาตามกระบวนการของกฎหมาย

ความรู้เกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ของตำรวจ

โดยทั่วไปนั้น กฎหมาย กำหนดให้ ตำรวจ มีบทบาท อำนาจและหน้าที่ จะต้องประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง ตามกรอบ บทบัญญัติของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งการที่ ชอบด้วยกฎหมาย หากมีการประพฤติ ปฏิบัตินอกเหนือจากที่กฎหมาย ได้กำหนด ถือว่าตำรวจนั้น กระทำผิดกฎหมาย เช่นเดียวกับประชาชน เช่นกัน ซึ่งได้มีนักวิชาการ สำคัญหลายท่านได้กล่าว ถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดหน้าที่ตำรวจ ไว้ดังนี้

อีสท์แมน เอ็ม และ อีสท์แมน ดี (Eastman, M. & Eastman D. 1969 : 3 - 4) ได้กล่าวถึง การกำหนดหน้าที่ตำรวจ ดังนี้

1. การป้องกันอาชญากรรม
2. การปราบปรามอาชญากรรม
3. การจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมาย
4. ติดตามให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินที่สูญ
5. รักษากฎระเบียบของสังคมที่ไม่เกี่ยวกับอาชญากรรม
6. หน้าที่ให้บริการแก่บุคคลอื่น ๆ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2542 : 8) ได้กำหนดภารกิจหลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไว้ดังต่อไปนี้

1. ถวายความปลอดภัยสำหรับ องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
2. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา
3. ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและให้บริการแก่สังคมในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. รักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ให้มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือตามที่นายกรัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กองบัญชาการตำรวจ (2543 : 12) ได้แยกอำนาจและหน้าที่ของสายตรวจไว้ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อย
2. ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
3. ตรวจสอบและจับกุมผู้กระทำความผิด
4. ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามด้วยบทกฎหมาย
5. ช่วยเหลือและบริการประชาชนตามหน้าที่ของตำรวจ
6. สืบสวนหาข่าวในพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ
7. ปฏิบัติตามแผนการตรวจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ชัยโรจน์ กล้ายจินดา (2546 : 12-13) ได้กล่าวถึง ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2478 ได้กำหนด อำนาจหน้าที่ ของตำรวจไว้หลายประการ ดังนี้

1. ในฐานะเจ้าพนักงาน มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ย่อมมีอำนาจในการสืบสวนคดีอาญาที่วราชาอาณาจักร
2. ในฐานะที่ตำรวจเป็นพนักงานสอบสวน ย่อมมีอำนาจสอบสวนคดีอาญาได้ภายในเขตอำนาจของตน ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดหน่วยงาน เขตอำนาจรับผิดชอบและพื้นที่การปกครองหน่วยราชการ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. มีอำนาจจับกุมบุคคลผู้กระทำความผิดอาญา ทั้งในกรณีที่มีและไม่มีหมายจับ ตลอดถึงการตรวจค้นบุคคลในที่สาธารณะ
4. มีอำนาจควบคุมบุคคลผู้ถูกจับกุมได้ตามกำหนดระยะเวลา ดังที่ระบุไว้ในกฎหมาย
5. มีอำนาจตรวจค้นเคหะสถานที่อยู่อาศัยของบุคคล อันเป็นที่รโหฐานตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึง ข้อบังคับ กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยภายในและภายนอกประเทศ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
2. รักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดในทางอาญา
3. ย้ำบังคับทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน
4. ดูแลผลประโยชน์ของสาธารณะ

นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า ตามประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 1 บทที่ 2 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ตำรวจไว้ ดังนี้

1. ตำรวจในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนภายในราชอาณาจักร

2. ดำรงในฐานะเป็นผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิดกฎหมายมหาชน และถ้าผู้ใดละเมิดก็มีหน้าที่สืบสวนจับกุม ตรวจสอบ และปราบปราม และนำตัวผู้กระทำผิดมาดำเนินคดีตามสมควรแก่ความผิด

3. ดำรงในฐานะข้าราชการพลเรือน นอกจากจะต้องปฏิบัติราชการตามที่ กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดนโยบายและมอบหมายไว้แล้ว จะต้องปฏิบัติหน้าที่นี้ด้วยดีเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนทุกประการ

4. ดำรงในฐานะเป็นข้าราชการฝ่ายปกครอง มีหน้าที่บังคับทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน

5. ดำรงเมื่ออยู่ในฐานะตำรวจสนาม มีหน้าที่ป้องกันและต่อสู้ข้าศึกทั้งในเขตที่ทำการ ยุทธและมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด

รวมทั้งให้ ดำรงยังมีหน้าที่ตามกฎหมายพิเศษ ซึ่งเป็นกฎหมายโดยกระบวนการนิติบัญญัติ ออกและบัญญัติไว้เพื่อวัตถุประสงค์จะให้มิตผลในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม กฎหมายประเภทนี้ เรียกว่า กฎหมายส่วนป้องกัน เช่น พระราชบัญญัติทะเบียนคนต่างด้าว พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พระราชบัญญัติการพนัน พระราชบัญญัติอาวุธปืน พระราชบัญญัติสุรา พระราชบัญญัติปราบค้าประเวณี พระราชบัญญัติการโรงแรม พระราชบัญญัติโรงรับจำนำ พระราชบัญญัติการพิมพ์ พระราชบัญญัติควบคุมเด็กและนักเรียน พระราชบัญญัติการเรียไร พระราชบัญญัติจรรยาบรรณ พะราชบัญญัติรถยนต์ พระราชบัญญัติขนส่งทางบก พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กและเยาวชน พระราชบัญญัติสถานบริการ พระราชบัญญัติยาเสพติด ให้โทษ ฯลฯ

จากนั้นได้กล่าวถึง ดำรงในสังกัด ดำรงภูธรจังหวัดบุรีรัมย์นั้นหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและประมวลกฎหมายอื่นเกี่ยวกับความผิดคดีอาญาในเขตท้องที่รับผิดชอบและมีเขตพื้นที่การปกครองบังคับบัญชาข้าราชการดำรงในสังกัด โดยมีสถานีตำรวจภูธรอยู่ในปกครอง คือ สถานีตำรวจภูธรอำเภอ 21 แห่ง สถานีตำรวจภูธร กิ่งอำเภอ 2 แห่ง สถานีตำรวจภูธรตำบล 11 แห่ง และการกำหนดหน้าที่การงาน ในสถานีตำรวจ เพื่อให้เกิดเอกภาพในการปฏิบัติและบังคับบัญชา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนด หน้าที่การงานระดับสถานีตำรวจไว้ดังนี้ คือ ให้สถานีตำรวจภูธรตำบลอยู่ในความปกครองของสถานี ตำรวจภูธรกิ่งอำเภอ หรือสถานีตำรวจภูธรอำเภอ และให้หัวหน้าหน่วยงานแต่ละระดับปกครอง บังคับบัญชาหน่วยงานที่อยู่ในปกครองของตนดังนี้

1. ปกครอง บังคับบัญชา ควบคุม ดูแล ข้าราชการดำรงในปกครองให้ปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและนโยบายของรัฐบาล

2. ตรวจสอบการดำเนินงานในปกครอง
3. ตรวจสอบตราเกี่ยวกับคดี ให้ดำเนินการไปโดยรวดเร็วอย่าให้ค้าง
4. ตรวจสอบการควบคุมการเงิน ให้เรียบร้อยถูกต้องอยู่เสมอ
5. ประชุมชี้แจงข้าราชการตำรวจ ตลอดจนข้อบกพร่องที่จะต้องแก้ไข
6. ปฏิบัติการต่างๆ ตามที่ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง ข้อบังคับ มอบหมายให้มีอำนาจ และหน้าที่โดยตำแหน่ง เช่น การลงทัณฑ์ การอนุญาตให้ลา การแต่งตั้ง การพิจารณานำหนึ่ง เป็นต้น

7. การสั่งการ การรายงานและการเสนองานทั้งปวง ให้เสนอตามลำดับชั้นของ การบังคับบัญชา ทั้งนี้ ให้หมายความรวมถึงการสั่งการจากตำรวจภูธรจังหวัดและการเสนองานไปยัง ตำรวจภูธรจังหวัด

และนอกจากนี้ยังได้กล่าวว่า ตามระเบียบการตำรวจว่าด้วยการกำหนดหน้าที่การงาน ในราชการตำรวจ พ.ศ. 2532 กำหนดให้สถานีตำรวจจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้ คือ

1. การป้องกันเหตุร้าย เหตุรุนแรงซึ่งเป็นการรับผิดชอบทางอาญาหรือเป็นการรบกวน ความสงบสุขของประชาชนและความสงบเรียบร้อย การข่มเหง รังแก ข่มขู่ หลอกลวงประชาชน ผู้อ่อนแอทั้งร่างกาย จิตใจและอื่นๆ
2. การระงับและปราบปราม การก่อเหตุร้ายเหตุรุนแรงต่างๆ ซึ่งเป็นการกระทำผิดทาง อาญาหรือเป็นการรบกวนความสงบสุขของประชาชนและความสงบเรียบร้อยของสังคม
3. การจัดการและการควบคุมการจราจร
4. งานทะเบียนคนต่างด้าว
5. งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์
6. งานอารักขาและความมั่นคง
7. งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

นอกจากนั้น ได้กล่าวถึงสถานีตำรวจภูธรยังได้แบ่งลักษณะงานออกเป็น 5 งาน โดยมี ภารกิจและหน้าที่ ดังนี้

1. งานธุรการ รับผิดชอบ งานสารบัญ งานทะเบียนพล งานการเงินและบัญชี งาน งบประมาณ งานการพัสดุ งานนโยบายและแผน งานจัดหาอาหารเลี้ยงผู้ต้องหา งานทะเบียนคนต่าง ด้าว และงานอื่นที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
2. งานป้องกันปราบปราม รับผิดชอบงานป้องกัน งานระงับเหตุ และงานปราบปราม การประชาสัมพันธ์ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ งานการติดต่อสื่อสาร งานการควบคุม

ผู้ต้องหามนุษยชาติ งานบริการประชาชนบนสถานที่ที่ไม่ได้กำหนดผู้รับผิดชอบไว้ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอื่นที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. งานสืบสวน รับผิดชอบทั้งการสืบสวนก่อนเกิดเหตุและหลังเกิดเหตุ การข่าวและงานสายตรวจชุดปฏิบัติการป้องกันปราบปรามยาเสพติด

4. งานสอบสวน รับผิดชอบการสอบสวนคดีอาญาทุกประเภท การเปรียบเทียบ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน หือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5. งานจราจร รับผิดชอบการจัดและควบคุมการจราจร อำนวยการตรวจสอบและแก้ไขปัญหาการจราจร และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2546 : 218 – 219) ได้กล่าวถึง พระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2541 มาตรา 3 (2) ว่า ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการและมีฐานะเป็นกรมไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงภายในส่วนที่เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การตระเวนชายแดน การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยของประชาชน และอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และให้อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี

เอก อังสนานนท์ (2547 : 3) ได้กล่าวถึง บทบัญญัติ มาตรา 6 ไว้ว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ
2. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
4. รักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
7. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1)(2)(3)(4)หรือ(5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

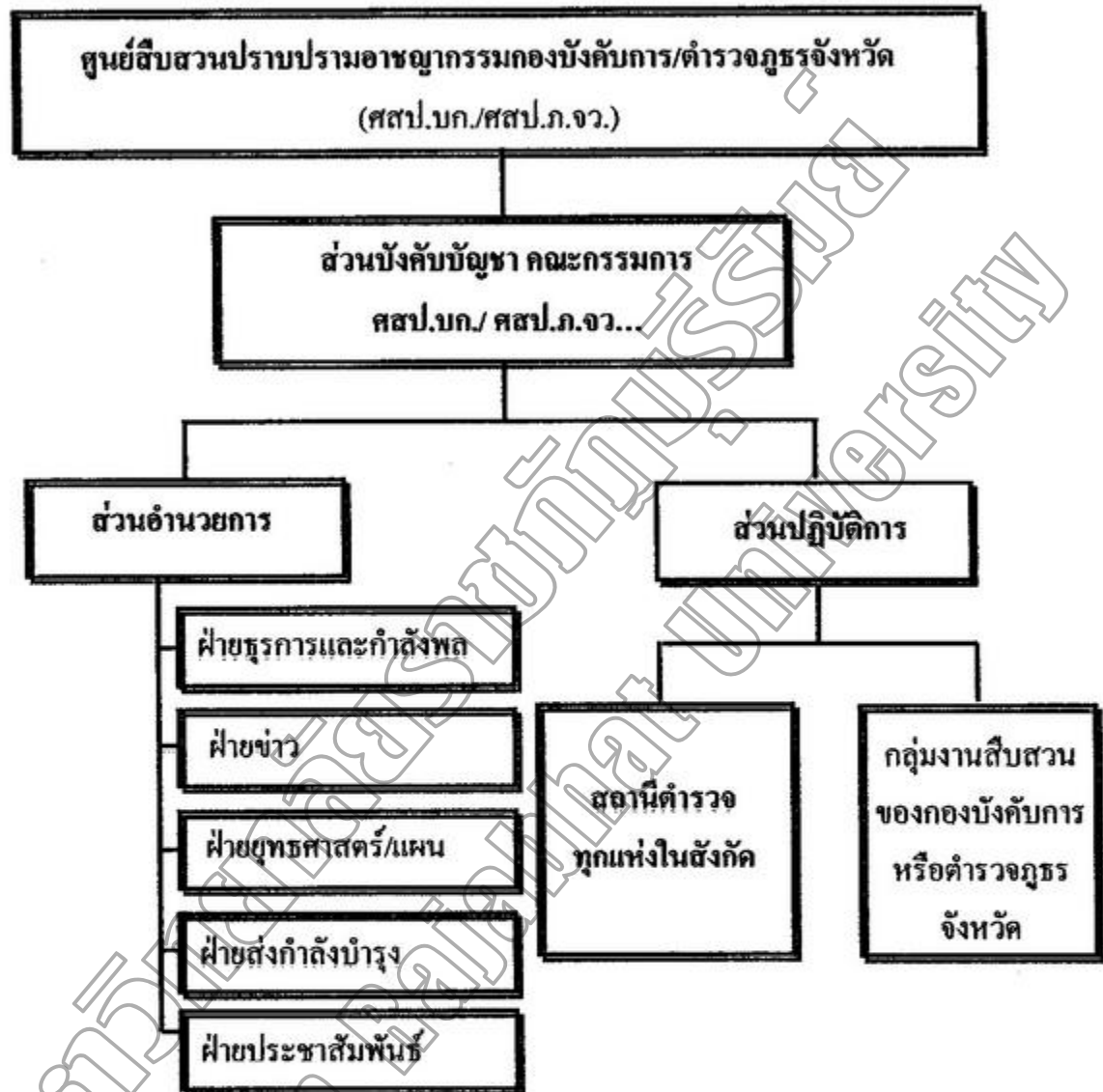
วิธีษ วิธีษนิภาวรรณ (2548 : 82) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 (มาตรา 6) ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้ ดังต่อไปนี้

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
2. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติกร ความประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา
4. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
7. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2550 : 2) ได้มีคำสั่งกรสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ที่ 258/2550 ลง 4 พฤษภาคม 2550 เรื่อง ให้ใช้แผนงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม และได้แบ่งงานให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติการปราบปรามอาชญากรรม ดังนี้

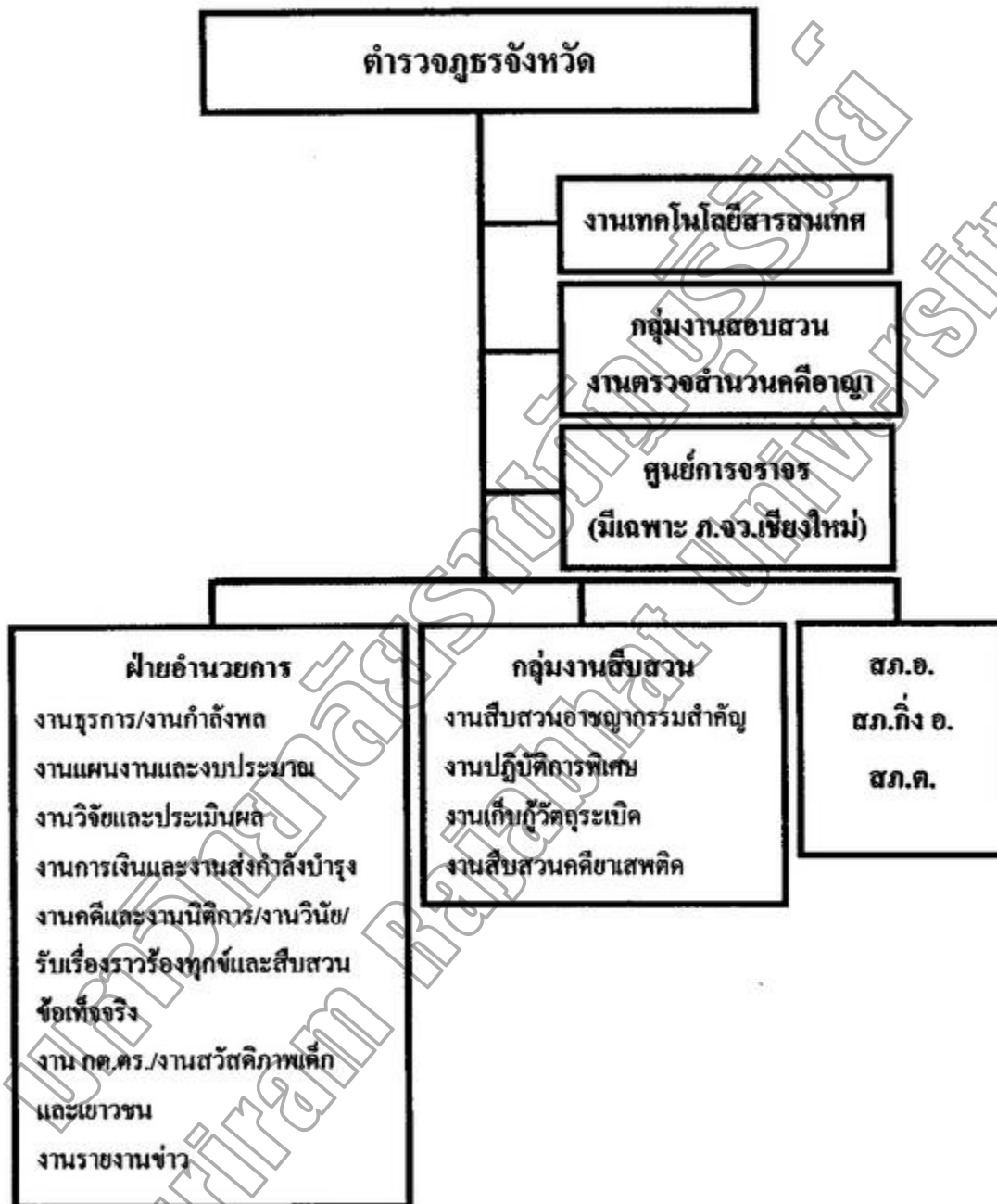
ระดับสถานีตำรวจ ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม รับผิดชอบสืบสวน ปราบปรามอาชญากรรมรายย่อยในพื้นที่ทุกประเภท จัดทำข้อมูลอาชญากรรม โดยขึ้นบัญชีผู้มีพฤติการณ์กระทำผิดจำแนกตามประเภทของอาชญากรรมต่างๆ ในแผนนี้ หากพบว่ารายใดมีเครือข่ายหรือกระทำความผิดข้ามเขตพื้นที่ ให้แจ้งกองบังคับการหรือกองบัญชาการ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อรับปฏิบัติในกรอบของตน

ผังโครงสร้างศูนย์สืบสวนปราบปรามอาชญากรรมกองบังคับการ / ตำรวจภูธรจังหวัด



ที่มา : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2550 : 8)

แผนผังโครงสร้าง การบังคับบัญชา ของ ตำรวจภูธรจังหวัด



หมายเหตุ โครงสร้างปัจจุบันของตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ มีศูนย์การจราจร ขึ้นตรงกับ ตำรวจภูธรจังหวัด กลุ่มตำแหน่งพนักงานสอบสวนขึ้นกับตำรวจภูธรจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและระบบตำแหน่ง

ที่มา : สถานีตำรวจภูธรอำเภอหัวขจร (2550 : 12)

สรุป จากการศึกษาจากงานวิชาการดังกล่าว จะเห็นว่า ตำรวจมีบทบาท อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งการ ที่กำหนดกรอบไว้ และได้มีการแบ่งเขตอำนาจใน การทำงานของตำรวจ นับตั้งแต่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่กำกับ ควบคุมดูแล บังคับบัญชา ตำรวจภูธรภาค 3 ลงมาจนถึง ระดับตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ ที่กำกับควบคุมดูแล การปฏิบัติ ภารกิจการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และภารกิจอื่นที่ มอบหมาย สั่งการ ถึง สถานีตำรวจใน ปกครอง ทั้ง 34 แห่งในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ และสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ อยู่ใน อำนาจการปกครองบังคับบัญชา ควบคุม ดูแล สั่งการ ของตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ ตำรวจภูธร ภาค 3 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในระบบการบังคับบัญชาจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง

แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงานและการฝึกอบรม

การปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน และบุคคล ที่จะประสบผลสำเร็จ หรือเกิดประสิทธิภาพ นั้น ยังขึ้นอยู่กับ การประสานงาน กับทุกๆ ฝ่าย ซึ่ง การประสานงานเป็น แนวคิด ที่แสดงถึงการ กระทำ ที่ก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพทางกรพบปะพูดคุย สื่อสาร ของบุคคลในองค์กร และเป็น ความพยายามที่จะให้มีการประสานพลังร่วมกันในองค์กร และระหว่างองค์กร ซึ่งความหมาย ของประสานงาน ได้มีนักวิชาการ สำคัญหลายท่าน ได้กล่าวไว้ ดังนี้

จิริช ชูเวช (2533 : 50) ได้กล่าวถึง วินสัน (O.W.Wilson) กล่าวว่า การประสานงาน เป็นการพยายามที่จะทำให้กลุ่มบุคคลปฏิบัติภารกิจอย่างกลมกลืนกันหรือสอดคล้องกันเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการเน้นการทำงานให้สอดคล้องกลมกลืนกัน

นอกจากนี้ยังสรุปว่า การประสานงาน หมายความว่า การจัดดำเนินงานต่างๆ โดยให้ บุคคลซึ่งประกอบด้วยหลายฝ่ายร่วมมือกันปฏิบัติโดยไม่มีการกระทำที่ซ้ำซ้อนกัน ขจัดความ ขัดแย้งเพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความสอดคล้องต้องกัน

แมคฟาลาน (McFarland. 1974 : 238 ; อ้างถึงใน เรื่องอุไร ช่วยชู. 2540 : 13) ได้ให้ ความหมายว่า การประสานงานเป็นกระบวนการและแบบแผนการดำเนินงานของกลุ่ม และ เอกภาพของการกระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

เทรี (Tery. 1964 : 162 – 163 ; อ้างถึงใน ชัยพล เอกกุล. 2544 : 13) กล่าวว่า การประสานงานคือ ความพยายามที่จะประสานจังหวะทำงานอย่างมีระเบียบเพื่อทำให้ปัจจัยที่จะ เกี่ยวข้องเวลา ทิศทางของการบริหารงาน และทำให้ผลการปฏิบัติงานมีลักษณะกลมกลืนและเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2529 : 29 ; อ้างถึงใน ชัยพล เอกกุล. 2544 : 13 – 15) ให้ ความหมาย การประสานงานว่า หมายถึง การที่คนในองค์กรเดียวกัน หรือหลายองค์กรได้ทำงาน

ร่วมกันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และแผนที่ได้กำหนดไว้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือหมายถึงการช่วยกันทำงานภายใต้วัตถุประสงค์หรือแผนอันเดียวกันทำให้เกิดความสำเร็จตามกำหนดระยะเวลาด้วยเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

วิธีการประสานงาน

จิรัช ชูเวช (2533 : 51- 56) ได้กล่าวถึงวิธีการประสานงาน แบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ

1. วิธีการประสานงานภายในองค์กร การประสานงานภายในองค์กร หรือในหน่วยงานเดียวกันมีความสำคัญมากเพราะถ้าภายในหน่วยงานมีการทำงานอย่างไม่ประสานกัน หรือมีการประสานงานกันแล้ว จะมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่ดีได้อย่างไร

ข้อสังเกตการณ์ประสานงานในหน่วยงานที่ดี เช่น

1.1 การใช้แผนเป็นเครื่องมือประสาน ปกติแล้วแผนงานจะมีวัตถุประสงค์ของแผนไว้อยู่แล้ว หน่วยปฏิบัติเมื่อจะดำเนินการใดๆ ที่จะเป็นการสนองแผน เช่นแผนย่อย หรือโครงการต่างๆ ย่อมจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์รองรับแผนใหญ่ให้สอดคล้องกัน การปฏิบัติตามแผนโดยมีขั้นตอนและถูกวิธีย่อมจะทำให้ทุกคนในแต่ละหน่วยงานไม่ปฏิบัติงานในลักษณะก้าวถ่าง กันหรือซ้ำซ้อนกัน ฉะนั้นแผนงานจึงเป็นเครื่องมือประสานงานที่ดีที่สุดในวิธีการหนึ่งในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถ้าหากมีแผนที่ดีและการปฏิบัติตามแผนที่ดี

1.2 จัดให้มีการประชุมซักซ้อมความเข้าใจ ชี้แจงหรือกำหนดนโยบายตลอดจนแนวทางการปฏิบัติให้เห็นหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ทราบและถือปฏิบัติเพื่อขจัดปัญหาข้อสงสัยในบทบาทของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติ ในการนี้ควรจะมีการเผยแพร่หรือจัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติเพื่อทุกคนจะได้ทราบระเบียบแบบแผนตลอดจนการกำหนดหน้าที่การงานว่าแต่ละคนมีบทบาทที่จะต้องทำอะไรและเพียงใด

1.3 จัดระบบการติดต่อซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานเดียวกันมีอยู่ 2 ชนิด คือการประสานงานในแนวดิ่งอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการประสานงานขึ้นลงระหว่างสายการบังคับบัญชาที่เหนือกว่ากับต่ำกว่า หรือจะเรียกอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการติดต่อกันระหว่างนายกับลูกน้อง หรือลูกน้องกับนายนั่นเอง การสั่งงานก็ดี การติดตามกวัดขังงานก็ดี ถ้วนแล้วแต่เป็นการประสานงานระหว่างนายกับลูกน้องทั้งสิ้น ส่วนการรายงานผลการปรึกษาหารือของผู้ใต้บังคับบัญชา กับผู้บังคับบัญชา ก็เป็นการประสานงานระหว่างลูกน้องกับนาย ส่วนการประสานงานในแนวนอน หรือแนวราบ เป็นการประสานของคนในหน่วยงานระดับเดียวกัน เช่นการประสานงานระหว่างหัวหน้าสถานีตำรวจหนึ่งกับกับอีกสถานีตำรวจหนึ่ง หรือกองบังคับการหนึ่งกับอีกกองบังคับการหนึ่งในกองบัญชาการเดียวกัน

1.4 มีการกำหนดหน้าที่การงานตลอดจนการแผนผังของหน่วยงานและสายงาน บังคับบัญชาให้ชัดเจน กับทั้งให้ทุกหน่วยงานเข้าใจบทบาทของหน่วยงานและในแต่ละงาน หากมีการแก้ไขปรับปรุงใหม่ก็ควรแจ้งให้ทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติทราบ ทั้งนี้เป็นการช่วยให้ การสนองงานเป็นไปตามสายงานและช่องทางการทำงาน อันจะทำให้สามารถคิดตามงานได้ง่าย และงานไม่ส่งผิดช่องทางการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อจะได้รู้ว่าหน่วยงานใดทำอะไรงานจะได้ ไม่ซ้ำซ้อนกัน

1.5 กำหนดให้มีระเบียบการทำงาน หรือคู่มือการปฏิบัติงานวางงานใดจะดั่งองค์ ใด และเมื่อใด เมื่อถึงชื่อนั้นแล้วจะได้ทราบว่าจะต้องทำอะไร อย่างไร และมาตรฐาน อย่างไร

1.6 การนิเทศและการตรวจราชการ แม้จะมีการกำหนดระเบียบแบบแผนการทำงาน กำหนดหน้าที่การงานไว้แล้วก็จริง แต่การตีความหรือแปลความหมายของระเบียบแบบแผนอาจ แตกต่างกันไปบ้างอันจะเป็นผลให้การทำงานไม่ได้มาตรฐาน กรมตำรวจ จึงได้เน้นความสำคัญใน การตรวจราชการไว้ว่า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารจำเป็นจะต้องทราบว่า การปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และคำสั่งให้ปฏิบัติ นั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ อย่างไร ปฏิบัติได้หรือไม่ มีอุปสรรคหรือข้อขัดข้องอย่างไร หากไม่มีการตรวจราชการแล้ว ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ก็จะมีทางจะได้ทราบเพียงทางเดียว คือ โดยการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา รายงานให้ทราบขึ้นมาตามลำดับชั้น ในกรณีเช่นนี้อาจไม่ทราบข้อเท็จจริงที่แท้จริงเพียงพอ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการนิเทศและการตรวจงานมีบทบาทสำคัญต่อการประสานงานอีกข้อหนึ่ง

1.7 การมอบอำนาจหน้าที่ มีบทบาทสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการประสานงาน ถ้าหาก มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่คิดแล้ว จะช่วยให้การประสานงานหน่วยงานหนึ่งกับอีกหน่วยงานหนึ่ง เป็นไปด้วยความรวดเร็วและรู้เรื่องราวในงานนั้นๆ ง่ายขึ้น เพราะผู้ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่มี ความรู้ และทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนั้นเป็นอย่างดีเพราะได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติอยู่แล้ว และ ไม่จำเป็นต้องรอคอยหัวหน้างานสั่งแต่คนเดียวทำให้เสียเวลาโดยใช่เหตุ

1.8 การฝึกอบรมเป็นอีกอย่างหนึ่งที่ช่วยให้มีการประสานงานที่ดี กล่าวคือผู้ผ่านการ ฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นการประชุมนิเทศ หรือการฝึกอบรมหลักบริหารระดับใดก็ตาม ย่อมทราบถึง ความสำคัญของการประสานงานและตัวเขาจะต้องปฏิบัติงานอย่างไร ในเรื่องของการประสานงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการทำงานของหน่วยงานนั้นยิ่งกว่านั้น ถ้าผู้บริหารได้ทราบ ความสำคัญของการประสานงานด้วยแล้วก็จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีการประสานงานภายนอกองค์การ เป็นการประสานงานต่างสายการบังคับบัญชา เช่นการประสานงานระหว่างกรมตำรวจกับกรมอัยการ หลักเบื้องต้นต้องพิจารณา คือ

1. การประสานความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาลแต่ละยุคแต่ละสมัยให้เข้ากันบนนโยบายของหน่วยงานเพื่อสร้างความผาสุกให้แก่ประชาชนเมื่อประชาชนพึงพอใจแล้วหน่วยงานนั้นควรประสานกิจกรรมของคนและหน่วยรองลงไปให้สอดคล้องต้องกัน

2. ประสานทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่รับผิดชอบในหน่วยงานและคนนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกันให้เป็นไปในแนวและทิศทางเดียวกัน การที่จะประสานทัศนคติและพฤติกรรมให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและทิศทางเดียวกัน ย่อมต้องอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์และสามัคคีธรรมในระบบราชการ มีน้ำใจไมตรีและถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน

3. ประสานระบบและกลไกตลอดจนวิธีปฏิบัติให้สอดคล้องกับงานในกระทรวง ทบวง กรมเดียวกัน โดยพยายามหาทางที่จัดระบบงานให้อี้อำนวยซึ่งกันและกัน

4. เมื่อเกิดปัญหาใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานร่วมกันหลายฝ่ายควรจะมีคณะกรรมการแก้ปัญหาหรือประสานงานระหว่างหน่วยงานอื่นจะช่วยให้เกิดความเข้าใจกันและรู้บทบาทตลอดจนจังหวะในการทำงานซึ่งกันและกัน คณะกรรมการอาจเป็นคณะกรรมการผสมระหว่างหลายหน่วยงานด้วยกันเพื่ออาศัยความร่วมมือต่อกัน

อย่างไรก็ตามในการประสานงาน ไม่ว่าจะเป็นการประสานงานทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน พึงระลึกถึงจังหวะและเวลาในการทำงานซึ่งอาจจะถือได้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการประสานงาน เพราะหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานหากไม่รู้ว่าอะไรควรทำก่อน อะไรควรทำหลัง หรือควรทำอะไรพร้อมกันไปแล้วย่อมจะเกิดความสับสนยุ่งเหยิง ในที่สุดเกิดการประสานงานระหว่างกันก็ได้ ในทำนองเดียวกันถ้าทุกคนและทุกฝ่ายต่างรู้จังหวะและเวลาว่า จะต้องทำอะไรและเมื่อใดแล้ว จะช่วยให้งานไม่ติดขัดไม่ต้องรอกัน ทำให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและรวดเร็ว การรู้จังหวะและเวลาในการทำงานนั้นย่อมต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์เป็นสำคัญ

ประธาน กงถุทธิศึกษากร (2529 : 29 ; อ้างถึงใน ชัยพล เอกกุล. 2544 : 13 - 15) ได้กล่าวถึง การประสานงานแบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ การประสานงานภายในองค์กร และการประสานงานภายนอกระหว่างองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ

1. การประสานงานภายในองค์กร หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่างๆ ภายในกระทรวง ทบวง กรม นั้นๆ มีข้อพิจารณา ดังนี้ คือ

1.1 เจ้าหน้าที่ในองค์กรจะต้องทราบและเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร โดยชัดแจ้งทุกคนโดยทุกคนต้องทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายนั้นๆ

1.2 จะต้องจัดให้มีการให้ความรู้ความเข้าใจ ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงาน

1.3 ต้องทำความเข้าใจว่าใครมีหน้าที่รับผิดชอบอะไร และใครจะต้องทำงานสัมพันธ์กับหน่วยงานใดและใคร

1.4 กรณีเกิดปัญหาหรือต้องการประสานงานพิเศษอาจจัดให้มีการประชุมหรือมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในองค์กรนั้นๆ เพื่อระดมสมองทำงานร่วมกัน

1.5 เพื่อประโยชน์ในการประสานงานควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือสัมมนาระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน ให้มีการเพิ่มพูนความรู้และความเป็นกันเองระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

1.6 ผู้บังคับบัญชาต้องควบคุมผลักดันให้มีการทำงานประสานงานกันในองค์กรนั้น โดยการออกคำสั่ง ควบคุม กำกับ ดูแล ติดตามผลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. การประสานงานระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่างกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีข้อพิจารณา ดังนี้

2.1 จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายชัดเจนแน่นอน เพื่อให้ทราบแน่ชัดว่ามีหน่วยงานใดบ้างที่จะรับผิดชอบต่อแผนและนโยบายนี้

2.2 อาจจัดขึ้นในรูปของคณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงนโยบายหรือวิธีการต่างๆ ที่จะต้องทำงานประสานงานกันอย่างไร

2.3 ใช้วิธีการรวมหน่วยงานเข้าด้วยกัน จะทำให้เกิดการประสานงานกันได้ดีเป็นพิเศษ และการรวมหน่วยงานต่างๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย และมุ่งให้การดำเนินงานอยู่ภายใต้การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาของคนเดียว และจะทำให้การบริหารงานมีเอกภาพมากที่สุด

2.4 การใช้ระบบงบประมาณในการกำหนดให้มีการประสานงานในกรณีที่ต้องการให้หน่วยงานหรือองค์กรที่จะดำเนินการร่วมกันเพื่อให้ประหยัดงบประมาณ เช่น กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการทำถนน และทางเท้า เพื่อป้องกันมิให้มีการขุดเจาะถนนและทางเท้า เพื่อการดำเนินงานของหน่วยงานอื่น เช่น การประปา โทรศัพท์ ก็กำหนดให้โครงการโดยหน่วยงานทั้งสามจัดวางโครงการดำเนินงานควบคู่กันไปในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ ก็แต่โดยวิธีการงบประมาณมิให้หน่วยงานใดใช้งบประมาณในการติดตั้งหรือขุดเจาะ วิธีการนี้จะทำให้ประหยัดงบประมาณและเกิดความเรียบร้อยในการทำงานได้

2.5 การฝึกอบรมหรือสัมมนาจะทำให้ข้าราชการจากหน่วยงานต่างๆ รู้จักคุ้นเคยกัน สร้างความสัมพันธ์ภาพอันดี ทำให้มีความเข้าใจ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานและจะทำให้การประสานงานดีไปด้วย

สรุป จากความหมายของการประสานงานข้างต้น หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ภาพ ในการสื่อสาร การกำหนดรูปแบบ ระเบียบ ทำความเข้าใจในเป้าหมายของกันและกันในการ

ปฏิบัติหน้าที่ให้มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง ชัดเจน และได้ผลอันรวดเร็ว เพื่อการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่น บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการประสานงาน

ในการปฏิบัติงานที่มีการประสานงาน เพื่อเป็นองค์ประกอบช่วยให้ ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น การประสานงานต้องมีหลักการ ที่ดี เหมาะสม ก่อให้เกิดความเข้าใจ เป็นแนวทางอันเดียวกัน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรือเข้าใจผิด ซึ่งเป็นสาเหตุของการประสานงานที่ล้มเหลว ดังที่ มีนักวิชาการได้กล่าวถึง หลักการประสานงาน ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 45 – 48 ; อ้างถึงใน เอกพศ ชัยกุล, 2544 : 15 – 16) ได้กล่าวไว้ว่า การประสานงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร โดยเกี่ยวข้องกับเรื่องที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การประสานงานกับการประสานนโยบาย การประสานงานเป็นอุปกรณ์อันสำคัญในอันที่จะก่อให้เกิดเอกภาพของการบริหารงาน (Unity of Administration) ตามความมุ่งหมายหลักของการบริหารองค์กร เพราะการจัดระเบียบและแบ่งงานนั้นจะต้องดำเนินไปตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายและแผน ดังนั้น การประสานงานจึงเป็นการปฏิบัติงานกับนโยบายหรือวัตถุประสงค์เข้าด้วยกัน

2. การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับคน งาน และจิตใจ ทั้งนี้เพราะว่าการประสานงานนั้นมิได้เพียงแต่หมายความว่าจัดให้มีการประสานงานกันเท่านั้น หากแต่ต้องชักจูง “คน” คือผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายให้เข้ามาร่วมกันทำงานอย่างเป็นกลุ่ม (Team Work) โดยนัยนี้จึงเห็นได้ว่า ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ “ความร่วมมือ” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจในการทำงานร่วมกัน

3. ชาติคู่แท้ของการประสานงาน คือ เวลา (Time) เวลาจัดว่าเป็นหัวใจของการประสานงาน เพราะจังหวะและระยะเวลา ตลอดจนการกำหนดแผนงานและการคาดคะเนนับว่ามีความสำคัญต่อการประสานงาน มีตัวอย่างเป็นอันมาก เช่น การประกอบรถยนต์ในโรงงานที่ใช้สายพาน (Assembly Line) จะเห็นได้ว่าการกำหนดเวลาของชิ้นส่วนประกอบแต่ละชิ้น แต่ละช่วงให้เหมาะสมพอกันนั้นช่วยให้การดำเนินงานประสานสอดคล้องกัน งานก็ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

4. การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารซึ่งมีลักษณะเป็นส่วนที่ใส่เข้าไปใน (Input) กับส่วนที่เป็นผลออกมา (Output) สำหรับส่วนที่ใส่เข้าไป ได้แก่ ทรัพยากรทางการบริหาร (Resource of Administration) เช่น คน (People) เงิน (Money) อันเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนั้นยังมีผู้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ทรัพยากรทางการบริหารนั้นควรจะมีอำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) ความตั้งใจทำงาน (Will) และความสะดวกต่างๆ (Facilities) รวมอยู่

ด้วย ทั้งนี้เพื่อหวังที่จะให้ได้ผลออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การประสานงานที่ดีคืออง
 อาศัยการใช้เทคนิคในทางบริหารรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดให้มีการวางแผน (Planing) ที่ดี จัด
 ให้มีแผนผังองค์กร (Orgnization) แผนผังเกี่ยวกับหน้าที่การงาน (Functional Chart) แผนผัง
 เกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของงาน (Process or Work Flow Chart) สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยให้
 การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผนและลักษณะงาน การขัดแย้งก็จะลดน้อยลง
 ขณะเดียวกันการประสานก็จะดีขึ้นด้วย

5. การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อข้อความ หลักการสำคัญประการหนึ่งในการ
 การบริหารงาน คือ บุคคลหรือหน่วยงานอื่นจะให้ความร่วมมือประสานงานกับเราได้ ต่อเมื่อเขามี
 ความเข้าใจในวัตถุประสงค์หรือความต้องการนั้นๆ กระจ่างดีแล้ว ลักษณะของการสื่อสารข้อความ
 ที่ดีจะต้องเป็นการสื่อข้อความสองทาง (Two - Way Communication) ทั้งนี้ เพื่อจะให้เกิดความ
 เข้าใจอันดีต่อกัน

6. การประสานงานเป็นการประสานความคิดเห็น การน้อมนำหรือผสมผสานความคิดเห็น
 ของสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ร่วมงาน ให้มีความสอดคล้องกัน เป็นปัจจัยสำคัญของการประสานงาน
 ดังนี้ การใช้ภาวะผู้นำของนักบริหารงานที่ผสมผสานความคิดเห็นของกลุ่มจึงเป็นเรื่องสำคัญ และมีใช้
 เพียงแต่จะล่อมให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นสอดคล้องตามเท่านั้น หากแต่ต้องพยายามก่อให้เกิดความ
 พอใจในสถานการณ์นั้นๆ ด้วย การประสานงานจึงจะเกิดผลเต็มที่

7. การประสานงานมีอยู่ทุกระดับชั้น การประสานงานย่อมมีอยู่ทุกระดับชั้นของการ
 บังคับบัญชา ทั้งในรูปพิธีการ (Formal) และไม่เป็นพิธีการ (In Formal) การประสานงานจะทวี
 ความสำคัญยิ่งขึ้น ถ้าองค์กรขยายใหญ่โตขึ้น และการประสานงานก็ควรต้องจัดให้มีขึ้นทุก
 ระดับชั้น เพราะการขาดความร่วมมือประสานงานแม้เพียงในระดับใดระดับหนึ่งก็ย่อมจะมีผล
 กระทบกระเทือนไปถึงส่วนรวมได้ด้วยเสมอ

สมเกียรติ พ่วงทรัพย์ (2533 : 64 - 65 ; อ้างถึงใน ชัยพล เอกกุล. 2544 : 19 - 20) ได้
 กล่าวว่า การประสานงานหน่วยงานต่างๆ นั้น เนื่องจากงานสืบสวนจะต้องทำงานประสานงานกับ
 หน่วยงานต่างๆ เช่น กองพิสูจน์หลักฐาน กองทะเบียนประวัติอาชญากร หน่วยปราบปรามยา
 เสพติด ฯลฯ บางครั้งในฐานะผู้อำนวยการงานสืบสวนจำเป็นต้องประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ
 เพื่อผลในกมตรวจสอบหลักฐาน สืบประวัติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดหรือตัวผู้กระทำผิด
 และยังคงต้องประสานงานกับหน่วยราชการต่างหน่วย เช่น กรม กองทหาร หน่วยงานข้าราชการ
 พลเรือน เพื่อขอหลักฐานหรือทำการตรวจสอบบุคคลผู้ต้องสงสัย หรือบุคคลผู้กระทำความผิดด้วย
 ว่าได้สังกัด หรืออยู่ที่ไหน อย่างไร ทั้งนี้ก็เพื่อจะได้ดำเนินการสืบสวนจับกุมบุคคลดังกล่าวได้
 ทันทีทั้งนี้ นอกจากนี่ยังจะต้องประสานงานกับฝ่ายอัยการ ศาล ทั้งนี้เพราะในการดำเนินคดีชั้นศาล

นั้น จะปรากฏเสมอว่าพยานไม่ไปศาล หรือพยานได้หลบหนี เป็นหน้าที่ของฝ่ายสืบสวนเป็นผู้นำมาและรู้จักสถานที่ได้ดี สามารถติดตามได้ทันทั่วทั้งที่ ในการนำพยานไปเบิกความยังศาลฝ่ายสืบสวนก็ต้องควบคุมพยานเพื่อให้เบิกความไปตามความจริงและตามที่ได้ให้การไว้ในชั้นสอบสวนด้วย

สรุป จากการศึกษาแนวคิด การประสานงาน พบว่า เป็นประโยชน์สำหรับบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างมาก หากเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน มีความเข้าใจและร่วมมือกันทำงาน โดยยึดหลักการประสานงานที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่เป็นแนวทางเดียวกัน งานนั้นก็จะเกิดความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ อย่างรวดเร็ว รวดเร็ว ขึ้นอย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการ เพิ่มพูน ให้ความรู้หรือวิธีหนึ่งที่หน่วยงานแทบทุกหน่วยงานให้ความนิยม ใช้กันอย่างแพร่หลาย ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ลูกจ้าง ทุกฝ่ายงาน ในระดับต่างๆ ซึ่งได้มีนักวิชาการที่สำคัญ ได้กล่าวถึงการฝึกอบรม ดังนี้

ธวัช ฉัตรเนตร (2509 : 9 ; อ้างถึงใน เรื่องอุไร ช่วยชู. 2540 : 20) ให้ความหมายว่าการฝึกอบรม หมายถึง การสร้างเสริมพัฒนาความคิดเห็น การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความชัดเจนของข้าราชการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดผลสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

อมร รักษาศักดิ์ (2507 : 9 – 11 ; อ้างถึงใน เอกพล ชัยกุล. 2544 : 20 – 21) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่นักบริหารนำมาใช้แก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับปัญหานั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วย 3 ชนิด คือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre – Service Training) ได้แก่ การฝึกอบรมทั้งหลายที่จัดให้แก่บุคคลก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่งหน้าที่โดยสมบูรณ์เต็มที่ อาจจะได้แก่การศึกษาเล่าเรียนตามโรงเรียน มหาวิทยาลัยต่างๆ ตั้งแต่ก่อนเข้าทำงานในองค์กร ตลอดจนฝึกหัดฝีมือต่างๆ ในองค์กรนั้นก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training) ได้แก่ การฝึกอบรมในระยะเริ่มแรกที่รับบุคคลเข้าทำงาน โดยมากมักจะมีแนวทางใหญ่ๆ สองทาง คือ แนะนำให้บุคคลที่เข้ามาใหม่ให้รู้จักองค์กรนั้นดีขึ้นทุกแง่มุม และเป็นการฝึกเพิ่มเติมให้บุคคลนั้นปรับใช้ความรู้พื้นฐานที่มีอยู่แต่ไม่ตรงกับงานนั้นทุกประการให้ตรงกับงานนั้นยิ่งขึ้น ระยะเวลาและวิธีการจึงแตกต่างกันมาก

3. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In – Service Training) คือการฝึกอบรมทุกชนิดที่ให้แก่บุคคลนั้น หลังจากทีบุคคลนั้นได้เข้ามาในองค์กรแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมเพื่อดำรง

ตำแหน่ง หรือเพิ่มพูนความชำนาญ ทักษะ หรือประสิทธิภาพต่างๆ ทุกระดับ ซึ่งบางทีก็หมายถึง การฝึกอบรมที่จะรับงานใหม่ด้วย โดยถือว่าบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์กรนั้นแล้ว

สรุป จากแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาอบรมข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาอบรมนั้นเป็น วิธีการ ที่นักบริหาร หรือหัวหน้าหน่วยงาน นำมาใช้เพื่อพัฒนาเสริมสร้าง ความรู้ ความสามารถ และในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ช่วยในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้บรรลุตาม เป้าหมาย ด้วยความเรียบร้อย ซึ่งการอบรมนั้นจะใช้การฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน หรือ ประชุมพิเศษระหว่างเข้าปฏิบัติงาน หรือการศึกษาฝึกอบรม ในระหว่างปฏิบัติงานตาม ภารกิจ ความ จำเป็น ความเหมาะสมของแผนกงาน ในองค์กรนั้น ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานยิ่งขึ้นด้วย

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของการจูงใจ

การปฏิบัติงานในองค์กร หรือหน่วยงานนั้น จะประสบผลสำเร็จ หรือเกิดประสิทธิภาพ นั้น จำเป็นที่ ผู้นำหรือหัวหน้าต้องมีความเข้าใจ และรู้จักวิธีการจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ บุคลากรในหน่วยงาน ได้ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจูงใจ ได้มีนักวิชาการ สำคัญหลายท่านได้กล่าวถึง และให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ฟลิปโป (Flippo, 1971 : 379) ให้ความหมาย การจูงใจหมายถึง การกระตุ้นหรือการ เร่งเร้า เพื่อทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคน อันจะเป็นผลให้คนเกิดความรู้สึกภายในที่เกิด เป็นพลัง ที่จะดำเนินการใดๆ หรือแสดงพฤติกรรมให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการหรือความปรารถนาต่างๆ ให้เป็นที่พอใจนั้น จะมีทั้งที่วัดด้วยวิธีการเชิงบวก(ปฏิฐาน) และเชิงลบ(นิเสธ)

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 414) ได้ให้ความหมาย การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่ ชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออก หรือปฏิบัติตามสิ่งจูงใจซึ่งสิ่งจูงใจอาจมีทั้งจากภายในและภายนอกของ บุคคลนั้นๆ และมูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล ก็คือความต้องการ (Needs) ที่มีต่อสิ่งต่างๆ นั้นเอง

ธนาศุภวัฒน์ (2537 : 122 ; อ้างถึงใน หาญ พิทักษ์สาตี. 2549 : 14) กล่าวว่า การจูงใจ (Motive) หมายถึงกระบวนการใดๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตาม จุดมุ่งหมายที่ต้องการ การจูงใจมีลักษณะเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม และ เป็นตัวในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งที่ตัวเองต้องการ

ดิน ปรัชญพุทธิ (2535 : 258) ได้ให้ความหมาย การจูงใจ หมายถึงระดับความพร้อม ของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่างๆ

เช่น ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล และงานในตัวของมันเอง ภายหลังจากความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

วลัยลักษณ์ ผดุงเจริญ (2540 : 14) ได้ให้ความหมาย การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลแต่ละบุคคลหรือหมู่คณะ ได้มีโอกาสมีกำลังในการทำงานให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มใจ และเต็มความรู้ ความสามารถ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงานให้คนขององค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่จะเป็นไปได้

สรุป จากความหมาย การจูงใจข้างต้น กล่าวได้ว่าเป็นความพยายาม กระตุ้น ชักจูงให้บุคคล หรือคณะบุคคล เกิดความพยายาม ความต้องการ ที่จะปฏิบัติงาน โดยมีกำลังใจ แรงใจเป็นตัวกระตุ้น ให้มีพฤติกรรม ตอบสนอง ในการปฏิบัติงาน โดยมีความหวังในการได้รับ ค่าตอบแทน ทั้งภายนอกและภายใน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการจูงใจ

การจูงใจ เป็นทฤษฎี ที่หัวหน้าหน่วยจะต้องนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ของคน แม้กระทั่ง คนเอง ได้มีแรงกระตุ้น ทำทาบ้งงาน พยายาม ชักจูง เปิดโอกาส ให้ตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น ได้ผลลัพธ์ ที่ดีขึ้น เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ดังที่มีนักวิชาการ หลายท่าน ได้กล่าวไว้ ซึ่งได้นำมาประกอบการวิจัย ดังนี้

คณะวิทยาการจัดการ (ม.ป.ป. : 75) ได้กล่าวเกี่ยวกับ ทฤษฎีการจูงใจ ของ Herzberg ที่ ได้ทำการศึกษาที่กว้างขวางออกไปกระทั่งมีความเชื่อว่าความต้องการทางด้านการจูงใจจะประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษา ซึ่งมีความสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. งานที่มีความท้าทายก่อให้เกิดความรู้สึที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบ มีความรู้สึกก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กฎในการทำงาน แสงสว่าง เวลาหยุดพัก สิทธิของความอาวุโส ค่าจ้าง ผลประโยชน์พิเศษ และอื่นๆ หากเป็นไปอย่างไม่เหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

3. พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไปทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ได้เกิดขึ้น และหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม

4. เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจ เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

5. ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว

สุรชัย โสวัตรระกูล (2533 : 164) ได้กล่าวถึง การจูงใจว่า ประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. การจูงใจ (Motive) เป็นแรงผลักดันจากภายในของบุคคลเอง ได้แก่ แรงขับ (Drive) เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งของแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการ (Need) เช่น ความอยากรู้ อยากเห็น ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย

2. สิ่งจูงใจ (Incentive) หรืออาจเรียกว่า เครื่องล่อใจซึ่งเป็นสิ่งเร้าต่างๆ จากภายนอก ร่างกายที่มาเร้า กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมทั้งทางบวกและทางลบ กล่าวคือ สิ่งจูงใจทางบวกจะทำให้บุคคลมุ่งเข้าหา ส่วนสิ่งจูงใจทางลบจะทำให้บุคคลมุ่งที่จะหลีกเลี่ยง เช่น รางวัล คำชมเชย เป็นสิ่งจูงใจทางบวก การลงโทษเป็นสิ่งจูงใจทางลบ เป็นต้น

สรุป จาก ความหมาย ทฤษฎี ข้างต้น เกี่ยวกับการจูงใจ ที่เป็น แรงกระตุ้น พยายามชักจูงใจ ให้บุคคล คณะบุคคล ได้มีโอกาส ใช้ กำลังในการทำงานให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มใจ และเต็มความรู้ ความสามารถ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงานให้คนขององค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานที่ดีออกมา โดยมีพลังและแรงจูงใจว่าจะได้รับการตอบสนอง ความต้องการ ทั้งภายนอกและภายใน เป็นการตอบแทน

ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน

การจูงใจ นั้น มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากต่างก็ได้รับแรงกระตุ้น ส่งเสริมชักจูงใจ ให้เกิดความพยายาม ตามที่ความต้องการผลตอบแทน ดังที่มิ้นท์ทิววิชาการ ได้กล่าวถึง ความสำคัญในการจูงใจ ไว้ดังนี้

หลุยส์ จัปปาเทศ (2533 : 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลที่เกิดการกระทำ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยเอาสิ่งที่บุคคลนั้นพึงพอใจมาเร้าหรือกระตุ้นให้เกิดแรงขับเพื่อบรรลุเป้าหมายก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ

2. การมุ่งใจเป็นการเพิ่มผลผลิตและผลงานขององค์กร ในหน่วยงานใดก็ตามถ้าใช้หลักการและเทคนิคการมุ่งใจเข้ามาช่วยในการบริหารงานแล้วก็จะเป็นการเพิ่มพูนผลงานของพนักงานและผลผลิตขององค์กร ทั้งนี้เพราะพนักงานหรือผู้ถูกมุ่งใจจะขยันในการทำงานมากขึ้น

3. การมุ่งใจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลปฏิบัติงาน การที่หัวหน้างานจะใช้การมุ่งใจพนักงาน จำเป็นต้องทราบเสียก่อนว่างานหรือผลงานของพนักงานที่รับผิดชอบนั้นได้ผลอย่างไรดี หรือไม่ แล้วจึงพิจารณาใช้เทคนิคต่างๆ เพื่อปรับปรุงงานนั้น ดังนั้นก่อนที่จะใช้เทคนิคการมุ่งใจต่างๆ หัวหน้าหน่วยงานต้องทราบเรื่องของการประเมินผลก่อน

4. การมุ่งใจเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา การที่หัวหน้างานให้เกิดริแค้นแก่ลูกน้องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้มีโอกาสร่วมมือ ร่วมคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นที่สามารถที่จะช่วยแก้ไขปัญหานั้นได้โดยไม่ยากนัก การให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การพูดคุยชมเชยเป็นการเสริมแรงให้ผู้ร่วมงานทุ่มเททั้งกายและใจในการช่วยเหลือกันแก้ปัญหา

5. การมุ่งใจสามารถที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานได้ การใช้เทคนิคการมุ่งใจโดยการให้ความรัก การให้กำลังใจหรือการเสริมแรงจะช่วยให้พนักงานได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาขององค์กรได้

6. การมุ่งใจเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงาน การทำงานของพนักงานในองค์กรนั้นถ้าหัวหน้าได้นำเอาสิ่งมุ่งใจที่เขาชอบมาเร่งใจ พนักงานเหล่านั้นก็จะมีพลังในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมากขึ้น องค์กรที่จะได้ผลงานจากพนักงานเพิ่มขึ้นอีกโดยไม่ต้องจ้างพนักงานเพิ่มขึ้น

ประเภทของแรงมุ่งใจ

การมุ่งใจ ในปัจจุบัน ที่เป็นองค์ประกอบในการ สนับสนุนในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ นั้นผู้นำองค์กร หรือ บุคคล จำเป็นต้องตระหนักถึงประเภทของการมุ่งใจให้บุคคลมีความต้องการ หรือพยายามปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการ ได้กล่าวไว้ ดังนี้

ดูราชย์ ไคว้ตระกูล (2533 : 164 – 166) กล่าวถึงประเภทของแรงมุ่งใจ ดังนี้

1. ประเภทของแรงมุ่งใจแบ่งตามที่มาของแรงมุ่งใจ คือ

1.1 แรงมุ่งใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงมุ่งใจที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือความสัญชาตญาณที่เกิดเองตั้งแต่แรกเกิด มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตซึ่งเกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่นความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้ว ก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุลของร่างกายที่จะเป็นผลให้เกิดแรงขับ เมื่อแรงขับลดลงร่างกายก็จะกลับเข้าสู่ภาวะสมดุล

1.2 เป็นแรงมุ่งใจทางสังคม (Social Motive) ที่เกิดขึ้นภายหลังซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือทางสังคม เช่นความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับ ชื่อเสียงเกียรติยศ

ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้นจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่างๆ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง

นอกจากนี้นักจิตวิทยาบางกลุ่มยังแบ่งแรงจูงใจทางสังคม ออกเป็น 3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จโดยมีความพยายามฟันฝ่าอุปสรรคเอาชนะความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักมักจะตั้งระดับความคาดหวังสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ยังมีแผนการและความต้องการมากกว่าอีกด้วย

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักแสดงออกมาในทางเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา หลีกเลี้ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม ฟังพาทอาศัยได้ และรู้จักที่จะฟังพาทผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม หรือชอบโต้แย้ง ถกเถียง เอาชนะ มีลักษณะที่ก้าวร้าว บางคนก็ขี้มเข้มแจ่มใส แต่ก็ทำเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ใต้อำนาจตนเอง

มูลเหตุจูงใจในการทำงาน

การจูงใจ ให้บุคคลต้องการ และมีความพยายามในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากมูลเหตุสำคัญหลายประการ ที่จะทำให้การพยายาม ตั้งใจ ปฏิบัติงานของบุคคลให้เกิดผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพ ดังที่มีนักวิชาการ สำคัญๆ หลายท่าน ได้กล่าวถึง มูลเหตุของการจูงใจ ไว้ ดังนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุสรโรจน์ (2532 : 116) อธิบายว่า การทำงานของบุคคลแต่ละคนในองค์การธุรกิจต้องขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแต่ละคนทำงาน ดังนั้น ผลงานที่ปรากฏออกมาจะดีหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายๆ อย่าง ดังต่อไปนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน และระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน

2. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน เป็นต้น รวมทั้งฐานะทางครอบครัว สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์การ

3. ฐานะทางสังคม เช่น ตำแหน่ง หน้าที่การงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งจะเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น

4. เจตคติที่มีต่องาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมาย เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม บุคคลนั้นย่อมจะรักงาน

5. ความมีอิสระในการทำงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชาหรือไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงานก็จะทำให้ บุคคล ตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงานด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจ นอกจากมีมูลเหตุ และประเภทของการจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจูงใจให้บุคคล หรือหน่วยงาน มีความต้องการ พยายามที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ แล้ว ยังมีปัจจัยในการจูงใจ ดังที่มีนักวิชาการ สำคัญได้กล่าวไว้ ดังนี้

เบอร์นาร์ด (Barnard. 1986 : 142 – 149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่หน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินหรือสิ่งของหรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับความแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติ โอกาสที่จะมีชื่อเสียง โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งโอกาสดังกล่าวจะมีความหมายต่อบุคลากรทุกคน ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนเกี่ยวกับโอกาสพิเศษดังกล่าว เพื่อที่จะให้บุคลากรในองค์กรรู้อย่างทั่วถึงทุกคน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงานด้วยความขยัน และความตั้งใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง
3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพทางกายภาพอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่พอใจของทุกคน
4. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทางอุดมคติ ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก คือ การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลได้สนองอุดมคติหรืออุดมการณ์ของตนเอง เช่น ความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ ฯลฯ ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรจะให้อิสระแก่บุคลากรให้ได้ทำงานอย่างสุดฝีมือ เพื่อให้ได้ผลงานดีเป็นที่ยกย่องของบุคคลอื่น เพื่อที่บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขมีความพอใจ
5. สิ่งจูงใจที่เป็นความพึงพอใจในสังคม หมายถึง สภาพการคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรในองค์กร ถ้าหน่วยงานใดมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คอยจับผิดซึ่งกันและกัน ไม่นับถือซึ่งกันและกัน ไม่มีน้ำใจซึ่งกันและกัน ไม่คบหากันฉันท์มิตร องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่น่าเบื่อ ดังนั้นผู้บริหารต้องเข้าไปกำกับ ดูแล แก้ไขมิให้เกิดสภาพดังกล่าว

6. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงสภาพการทำงาน และวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์การรวมถึงตรงกับทัศนคติของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในงานทุกอย่างที่จัดขึ้นในองค์การ เพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญในองค์การ

8. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างดี มีความเป็นมิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงาน องค์การนั้นก็จะได้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร ทำให้เกิดผลสำเร็จขององค์การตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 320 – 321) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะสร้างสิ่งจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1. สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตหรือผลงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้น เมื่อผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2. สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดีขึ้น เช่น การจ่ายบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่ส่วนใหญ่มักจะสนองตอบต่อความต้องการด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

สรุป จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีองค์ประกอบในการจูงใจการทำงาน เช่น สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ด้านการเปิดโอกาสที่จะได้ตำแหน่ง ได้แสดงฝีมือที่เกิดความรู้สึกพอใจเป็นอย่างยิ่ง ในการให้มีการศึกษา และให้มีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ การชมเชย และได้มีโอกาสช่วยเหลือกันและกัน ที่มีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้น

บริบทสถานีดำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

สถานีดำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ (2550 : 1-2) ตั้งอยู่ที่เลขที่ 25 ถนนจิระ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ก่อตั้งครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2466 เป็นแบบอาคารไม้ 2 ชั้น และได้รับการจัดสรรงบประมาณให้ก่อสร้างใหม่ เมื่อปี พ.ศ. 2542 เป็นอาคารตึกคอนกรีต 4 ชั้น โดยทำพิธีเปิดอาคารที่ทำการ เมื่อ 15 มิถุนายน 2545 มีพื้นที่รับผิดชอบ 549.17 ตารางกิโลเมตร ประชากร 169,571 คน พื้นที่ปกครอง 14 ตำบล 245 หมู่บ้าน 1 เทศบาล 17 ชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบล 14 แห่ง

การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของคดีตรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบที่กว้าง มีลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะเศรษฐกิจ ลักษณะการปกครอง และลักษณะความหนาแน่นของประชากร ที่แตกต่าง จากอำเภออื่นๆ ที่หน่วยงานบังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติภารกิจ ของคดีตรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ อย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง สำหรับการปกครอง บังคับบัญชาสั่งการ และความรับผิดชอบดังนี้

ภารกิจของ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

สถานีดำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ นอกจากจะมีบทบาทหน้าที่ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ และกฎหมายกำหนด เช่นเดียวกับสถานีตำรวจภูธร อื่นๆ ทั่วไปทั่วประเทศ แล้ว ยังมีภารกิจ หน้าที่ ตามนโยบาย การบังคับบัญชา ต่างๆ ของหน่วยงานดังกล่าว ได้ดังนี้

สถานีดำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ (2550 : 3-4) ได้กล่าวถึงภารกิจหน้าที่อันสำคัญไว้ว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ทุกคน มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปราม บำบัดทุกข์ บำรุงสุข รวมทั้งการบริการด้านต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขให้แก่ประชาชนทุกหมู่เหล่า โดยตำรวจทุกคนสำนึกอยู่เสมอว่า ทุกข์ของประชาชน คือทุกข์ของตำรวจ ที่ตำรวจทุกคน จะต้องร่วมมือร่วมใจแก้ไขให้หมดสิ้นไป และตระหนักดีว่า ประชาชนคือ ผู้ใช้บริการ ตำรวจคือ ผู้ให้บริการ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนไว้วางใจเชื่อถือ และศรัทธา นอกจากนั้น สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ได้ปฏิบัติ ตามนโยบาย แผนงาน และโครงการ ที่พลตำรวจเอกเสรีพิศุทธ์ เตมียาเวส รัชมารชการแทน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติได้กำหนดไว้ และมีความปรารถนาสูงสุดที่จะให้ตำรวจ เป็นที่พึ่งของประชาชนอย่างแท้จริง โดยน่านโยบาย ดังกล่าวมาพัฒนาสถานีตำรวจ และเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ซึ่งได้มีการประเมินกิจกรรม 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารและการบริการทั่วไป

2. ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรมทางอาญา
3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร

ด้านการบริหารและบริการประชาชนทั่วไป

สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ (2550 : 4) ได้มีการรวมงานให้บริการประชาชนไว้ในบริเวณเดียวกันเพื่อให้งานเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service) จัดให้มีการรวมงานด้านต่างๆ อย่างเป็นสัดส่วน ไว้ในบริเวณเดียวกัน โดยมีนายตำรวจสัญญาบัตรเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติในแต่ละวัน

ศูนย์บริการประชาชน ประกอบด้วย

1. เจ้าหน้าที่ประจำวัน มีหน้าที่ลงประจำวันธุรการ ประจำวันคดี และประจำวันอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. เจ้าหน้าที่รับแจ้งเอกสารหาย มีหน้าที่รับแจ้งเอกสารหายโดยกำหนดและดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 5 นาที
3. เจ้าหน้าที่เปรียบเทียบปรับ มีหน้าที่เปรียบเทียบปรับคดีอาญา คดีจราจร พร้อมทั้งคืนใบอนุญาตขับขี่ หรือรถตรวจยึดไว้ภายใน 10 นาที
4. เจ้าหน้าที่ประกันตัว มีหน้าที่รับคำร้องขอประกันตัวผู้ต้องหา แนะนำการเขียน คำร้อง กำหนดหลักทรัพย์สำหรับความผิดที่จะประกันนำเสนอ ผู้มีอำนาจพิจารณา และแจ้งให้ผู้ยื่นคำร้องทราบผลภายใน 3 ชั่วโมง
5. เจ้าหน้าที่รับเรื่องขออนุญาตต่างๆ มีหน้าที่รับเรื่องขออนุญาตทั้งหมด เช่น การขออนุญาตใช้เสียง การขอปิดถนน การสอบประวัติเพื่อสมัครงาน และต่างด้าวนำเสนอร้อยเวรประจำการ พิจารณาอนุญาต
6. ร้อยเวรประจำการ เป็นนายตำรวจสายธุรการ มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในศูนย์บริการประชาชน
7. ร้อยเวรสอบสวนคดีอาญา ร้อยเวรสอบสวนคดีจราจร มีหน้าที่รับคำร้องทุกข์คดีอาญา-จราจร บริการประชาชนให้ได้รับความยุติธรรม สะดวก รวดเร็ว ในการไปตรวจที่เกิดเหตุ และสอบสวนคดีอย่างเป็นธรรม

ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1. การกรับปรุงพัฒนาระบบสายตรวจ

1.1 จัดทำแผนที่แบ่งเขตตรวจ, ผังแสดงเปรียบเทียบสถิติการเกิดอาชญากรรม เป็นรายเดือนในรอบปีที่ผ่านมาเทียบกับปัจจุบัน , นาฬิกาอาชญากรรม

1.2 การจัดสายตรวจ มีการแบ่งพื้นที่ในการตรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ได้แบ่งพื้นที่การตรวจเป็น 2 ส่วน คือ

1.2.1 พื้นที่ในชุมชน

1.2.2 พื้นที่ในเขตตำบล

พื้นที่ในเขตชุมชน มีพื้นที่ประมาณ 6.25 ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นที่ที่มีประชาชนประกอบธุรกิจ เป็นย่านธุรกิจ เป็นที่พักอาศัย สถานที่ราชการ สถานศึกษา ซึ่งมีประชาชนหนาแน่น มีพื้นที่ครอบคลุมเขตเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ โดยแบ่งพื้นที่ในการตรวจออกเป็น 5 เขตตรวจ คือ

1. เขตตรวจที่ 1 อยู่บริเวณกึ่งกลางของเทศบาล โดยมีถนนนิเวศ ถนนสุนทรเทพ ถนนจิระ และถนนอินจันทร์ณรงค์ เป็นเส้นแบ่งเขตตรวจ มีพื้นที่ครอบคลุมศูนย์ราชการทั้งหมดมีขนาดพื้นที่เนื้อที่ประมาณ 1 ตารางกิโลเมตร

2. เขตตรวจที่ 2 อยู่บริเวณด้านทิศตะวันออกของเขตเทศบาล โดยมีถนนสุนทรเทพ และถนนจิระเป็นเส้นทางแบ่งเขตตรวจ มีพื้นที่ครอบคลุมตลาดสดเทศบาล สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานอัยการจังหวัด โรงเรียนเทศบาล 2 และโรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ ขนาดเนื้อที่ประมาณ 1.6 ตารางกิโลเมตร

3. เขตตรวจที่ 3 อยู่บริเวณด้านทิศเหนือเขตเทศบาล โดยใช้ถนนนิเวศ เส้นทางรถไฟ เป็นเส้นแบ่งเขตตรวจมีพื้นที่ครอบคลุม โรงพยาบาล แขวงการทาง สถานีรถไฟ หมู่บ้านวงศ์ทอง หมู่บ้านเมืองใหม่ หมู่บ้านแพรวพราวแลนด์ และหมู่บ้านเกษตรวิสัย ขนาดเนื้อที่ประมาณ 0.65 ตารางกิโลเมตร

4. เขตตรวจที่ 4 อยู่บริเวณด้านทิศตะวันตกของเขตเทศบาล มีทางรถไฟ ถนนอินทร์จันทร์ณรงค์ และถนนจิระ เป็นเส้นแบ่งเขตตรวจ มีพื้นที่ครอบคลุมชุมชน บขส. วิทยาลัยเทคนิค สถานีวิทยุเอฟเอ็ม และชุมชนบุถูปถุณ ขนาดเนื้อที่ประมาณ 2.16 ตารางกิโลเมตร

5. เขตตรวจที่ 5 อยู่บริเวณด้านทิศใต้ของเขตเทศบาล มีถนนจิระเป็นเส้นแบ่งเขตตรวจ มีพื้นที่ครอบคลุมสถานที่ราชการต่างๆ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ รพช. วิทยาลัยเกษตรกรรม และหมู่บ้านจิระนคร มีขนาดเนื้อที่ประมาณ 0.84 ตารางกิโลเมตร

พื้นที่เขตตำบล (พื้นที่รอบนอกเขตเทศบาลเมือง เขตตำบล หมู่บ้าน)

มีพื้นที่ประมาณ 542.92 ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นที่ที่มีประชาชนมารวมกันเป็นกลุ่มๆ เป็นหมู่บ้าน และตำบล โดยแบ่งพื้นที่การออกตรวจเป็น 5 สาย แต่ละสายรับผิดชอบ 2-3 ตำบล ดังนี้

เขตตรวจที่1 / สายที่ 1 สายตรวจตำบลชุมเห็ด บัวทอง บ้านยาง ที่พักสายตรวจตั้งอยู่ที่
ที่ทำการ อบต.แต่ละ ตำบล

เขตตรวจที่2 / สายที่ 2 สายตรวจตำบลกลันทา ถลุงเหล็ก พระครู ที่พักสายตรวจ
ตั้งอยู่ที่ ที่ทำการ อบต.แต่ละ ตำบล

เขตตรวจที่3 / สายที่ 3 สายตรวจตำบลหนองตาต กระสัง อีสาน ที่พักสายตรวจ
ตั้งอยู่ที่ ที่ทำการ อบต.แต่ละ ตำบล

เขตตรวจที่4 / สายที่ 4 สายตรวจตำบลบ้านบัว เสม็ด ที่พักสายตรวจตั้งอยู่ที่ ที่ทำการ
อบต.แต่ละ ตำบล

เขตตรวจที่5 / สายที่ 5 สายตรวจตำบลสวายจิก หลักเขต สะแกงคำ ที่พักสายตรวจ
ตั้งอยู่ที่ ที่ทำการ อบต.แต่ละ ตำบล
ในการออกตรวจ ได้ให้สายตรวจตำบล ออกตรวจเยี่ยมประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน เพื่อเก็บข้อมูล
ครอบครัว ท้องถิ่น สถานภาพอาชญากรรม และรับฟังเหตุการณ์ต่างๆ ประชาสัมพันธ์ในตำบล
หมู่บ้าน

การจัดสายตรวจ

สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ได้มีการจัดสายตรวจ ดังนี้

1. ในพื้นที่เขตชุมชน ได้จัดสายตรวจออกรักษาความสงบเรียบร้อย และคอยให้บริการ
ประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง โดยจัดสายตรวจไว้ 3 ประเภท คือ

1.1 สายตรวจจรดจักรยานยนต์ จัดไว้ปฏิบัติหน้าที่ 3 ชุด ต่อ 1 วัน จัดจำนวนชุด
ละ 10 นาย ใช้รถจักรยานยนต์ 5 คัน โดยมีนายตำรวจสัญญาบัตรเป็นหัวหน้าผู้ควบคุม ออก
ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่เวลา

ผลัดที่ 1 เวลา 08.01 - 16.00 น. ผลัดที่ 2 เวลา 16.01 - 24.00 น.

ผลัดที่ 3 เวลา 00.01 - 08.00 น.

1.2 สายตรวจจรดยนต์ จัดชุดปฏิบัติการไว้เช่นเดียวกับสายตรวจจรดจักรยานยนต์ มี
กำลังปฏิบัติ 3 นาย ต่อ 1 วัน ใช้รถยนต์ 1 คัน ในการออกปฏิบัติหน้าที่โดยมี รอง สวป.ฯ ทำ
หน้าที่ควบคุมการปฏิบัติ

1.3 สายตรวจจรดจักรยาน จัดชุดปฏิบัติการ ประกอบด้วย กำลังงานป้องกัน
ปราบปราม และงานจราจร แต่เวลา 08.00 - 16.30 น. ของทุกวัน

2. พื้นที่ในเขตตำบล ได้จัดสายตรวจออกไปประจำในตำบลที่มีสถานที่พักสายตรวจ
เพื่อให้การบริการกับประชาชนที่อยู่ใกล้เคียงกับสถานที่พักสายตรวจตำบล

การแจ้งเหตุ

สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ได้จัดช่องทางการแจ้งเหตุ โดยติดสติ๊กเกอร์ ประชาสัมพันธ์ หมายเลขโทรศัพท์ ของ สภ.๗ ที่ตู้โทรศัพท์สาธารณะ ย่านชุมชน หมู่บ้าน ตลาด ศูนย์การค้า แหล่งที่พักอาศัย ทำการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบ จัดอบรมตำรวจ หมู่บ้าน สมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม

อัตรากำลังพลของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

อัตราสถานภาพอัตรากำลังพล ของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ประกอบด้วย

1.1 สัญญาบัตร จำนวน 27 นาย

1.2 ชั้นประทวน จำนวน 200 นาย

ตาราง 1 จำนวนประชากรสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

ประเภทของประชากร	จำนวนประชากร		หมายเหตุ
	อัตราอนุญาต	อัตรามบรรจุจริง	
ชั้นสัญญาบัตร	32	27	ไม่ได้ใช้ในการวิจัย
ชั้นประทวน	207	200	ใช้ในการวิจัย
รวม	239	227	-

ตาราง 2 รายละเอียดการจัดสายตรวจรถยนต์ จัดไว้ 5 สาย ดังนี้

สายที่	รับผิดชอบบริเวณ	เหตุผลความจำเป็น
1	ตลาดสด แหล่งการค้า ชุมชน ร้านทอง	เป็นแหล่งเศรษฐกิจของเมือง
2	จุดรอบนอกของสายที่ 1 ทิศตะวันออก	เป็นแหล่งชุมชน วัด โรงเรียน ที่อยู่อาศัย
3	จุดรอบนอกของสายที่ 1 ทิศเหนือ	เป็นแหล่งชุมชน โรงพยาบาล โรงเรียน
4	จุดรอบนอกของสายที่ 1 ทิศตะวันตก	เป็นแหล่งชุมชน บขส. ห้างสรรพสินค้า
5	จุดรอบนอกของสายที่ 1 ทิศใต้	เป็นแหล่งชุมชน สถาบันการศึกษา

ที่มา : งานธุรการกำลังพล สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ (2550 : 22)

ตาราง 3 รายละเอียดการจัดสายตรวจรถจักรยานยนต์ จัดไว้ 5 สาย ดังนี้

สายที่	รับผิดชอบบริเวณ	เวลาปฏิบัติ		จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ใช้	เหตุผลความจำเป็น
		วันที่จัด	ช่วงเวลาจัด		
1	รอบในเขตเทศบาล	ทุกวัน	00.01 – 24.00 น.	สายละ 2 นาย	แบ่งสายตรวจ
2	ทิศตะวันออกสายที่ 1	ทุกวัน	00.01 – 24.00 น.	วันละ 3 ผลัด	ให้ชัดเจนและ
3	ทิศเหนือสายที่ 1	ทุกวัน	00.01 – 24.00 น.		เข้าใจง่ายต่อ
4	ทิศตะวันตกสายที่ 1	ทุกวัน	00.01 – 24.00 น.		การปฏิบัติ
5	ทิศใต้สายที่ 1	ทุกวัน	00.01 – 24.00 น.		และควบคุม อาชญากรรม

ที่มา : งานธุรการกำลังพล สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ (2550 : 22)

ตาราง 4 รายละเอียดการจัดสายตรวจเค็นเท้า จัดไว้ 4 สาย ดังนี้

สายที่	รับผิดชอบบริเวณ	เวลาปฏิบัติ		จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ใช้	เหตุผลความจำเป็น
		วันที่จัด	ช่วงเวลาจัด		
1	ถนนสุนทรเทพ	ทุกวัน	08.00 – 16.30 น.	สายละ 1 นาย	เพื่อป้องกัน
2	ถนนจิระ	ทุกวัน	08.00 – 16.30 น.	วันละ 1 ผลัด	การเกิด
3	ถนนธานี	ทุกวัน	08.00 – 16.30 น.		อาชญากรรม
4	ถนนนิवास	ทุกวัน	08.00 – 16.30 น.		และมวลงชน สัมพันธ์กับ ประชาชน

ที่มา : งานธุรการกำลังพล สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ (2550 : 22)

ตาราง 5 การจัดคู่มือ/ป้อมยาม จำนวน 1 จุด

สายที่	จุดที่ตั้ง	รับผิดชอบบริเวณ	เวลาปฏิบัติ		จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ใช้	เหตุผลความจำเป็น
			วันที่จัด	ช่วงเวลา		
1	สถานีรถไฟ	บริเวณสถานีรถไฟ	ทุกวัน	00.01 – 24.00 น.	3 นาย	บริการและรักษาความปลอดภัย

ตาราง 6 ยามจุดหรือรักษาสถานที่ราชการ 1 จุด

สายที่	จุดที่ตั้ง	รับผิดชอบบริเวณ	เวลาปฏิบัติ		จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ใช้	เหตุผลความจำเป็น
			วันที่จัด	ช่วงเวลา		
1	ศาลากลาง	คลังจังหวัด	ทุกวัน	00.01 – 24.00 น.	4 นาย	รักษาความปลอดภัยสถานที่

ที่มา : งานธุรการกำลังพลสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ (2550 : 23)

บทบาท และอำนาจหน้าที่ของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ นอกจากจะมีภารกิจ หน้าที่ การปฏิบัติตาม

บทบัญญัติของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกติกามุข คู่มือบังคับบัญชาสั่งการ จากสายการบังคับบัญชา จากกระดึบบนสู่ระดับล่างแล้ว ยัง ได้มีคำสั่งกำหนดหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน ไว้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การสั่งการ ที่ขอด้วยกฎหมาย ตามที่ได้มีนักวิชาการต่างๆ หลายท่านได้กล่าวไว้ ข้างต้น สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ได้มีคำสั่งกำหนดหน้าที่ ของตำรวจในปกครองเพื่อป้องกันปราบปราม สร้างความสงบสุขให้กับประชาชน และสังคมในพื้นที่ เพิ่มเติม ดังนี้

คำสั่งสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ (2550 : 1 – 8) ได้กล่าวถึง คำสั่งกรมตำรวจ ที่ 774/2537 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537 เรื่องกำหนดหน้าที่การทำงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจ โดยให้หัวหน้าหน่วยงานควบคุมบริหารจัดการ ปกครองบังคับบัญชา ควบคุม ดูแลข้าราชการตำรวจในปกครอง ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของกรมตำรวจ ตลอดจนนโยบาย

ของรัฐบาล สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จึงได้กำหนดหน้าที่การงานและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลังพล โดยแบ่งงานใน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ออกเป็น 5 งาน ประกอบด้วย

1. งานอำนาจการ 2. งานป้องกันปราบปราม 3. งานสอบสวน 4. งานสืบสวน และ 5. งานจราจร โดยในแต่ละสาขางานได้มีการกำหนดให้มียานตำรวจสัญญาบัตรควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นประทวน ทุกสาขางาน

และนอกจากนั้น ท้ายคำสั่ง ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ในข้อ ที่ 8 ของคำสั่งดังกล่าว ได้กำชับให้เจ้าหน้าที่ธุรการ เสมียนพนักงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย และควบคุมจราจรประจำศาลจังหวัดบุรีรัมย์ สิบเวร ขามสถานี ขามคลังจังหวัดบุรีรัมย์ ดุ๊ยมรตไฟ สายตรวจเดินเท้า เมื่อว่างเว้น หน้าที่ราชการประจำและในวันหยุดราชการ ให้ออกตรวจสืบสวน ปราบปราม และจับกุมผู้กระทำผิด คดีเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว การจัดระเบียบสังคม คดียาเสพติด ให้โทษ รักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว ตามสถานที่ต่างๆ ปราบปรามผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ รับฝึชชอบ อีกหน้าที่หนึ่ง ด้วย

สรุป จากการศึกษาบทบาท อำนาจ ภารกิจของ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจ ได้ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ภารกิจ ตามบทบัญญัติของกฎหมาย และคำสั่งการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น และมีคำสั่งปฏิบัติการตามสถานการณ์ ในการป้องกัน สืบสวน ปราบปราม โดยตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ทุกนายมีหน้าที่ในการป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ ด้วยอีกหน้าที่หนึ่ง เป็นการปฏิบัติเพื่อ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้กับประชาชนในพื้นที่รับฝึชชอบ ให้เกิดประ โยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาผลงานวิจัยในประเทศ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ได้นำผลงานการวิจัยจาก ผู้วิจัยสำคัญ ๆ ไว้หลาย ท่าน ได้กล่าวไว้ ในสาระสำคัญ ดังนี้

กองบัญชาการตำรวจนครบาล (2520 : 35) ได้ทำวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาล พบว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับสวัสดิการค่าตอบแทนที่เพียงพอจะมีขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับสวัสดิการค่าตอบแทนไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึง

พอใจในสภาพงาน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่พึงพอใจในสภาพของงานจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ ความสำเร็จของผลงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดีจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งตรงกันข้ามกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ค่อยได้รับผลสำเร็จจากการทำงานจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่รู้สึกว่าคุณเองได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาผลงานจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ในทางตรงกันข้ามเจ้าหน้าที่ตำรวจที่รู้สึกว่าคุณเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาผลงาน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ เกิดความท้อถอยในการทำงาน เพราะมองไม่เห็นความก้าวหน้าเท่าที่ควร

จิตเจริญ เวลาดี (2522 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยถึงปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยศึกษาเฉพาะตำรวจชั้นประทวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการมากๆ รับราชการมานาน จะมีทัศนคติในปัญหาของการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า แต่สามารถปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อย เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาสูงขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ผลน้อย เพราะส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าหน้าที่ที่เพิ่งเข้ารับราชการมีประสบการณ์การทำงานน้อย

ธารินทร์ จันทราทิพย์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างผู้เสียหายกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ดีขึ้น ผู้ที่มีผู้ช่วยในความอุปการะเลี้ยงดูมากจะปฏิบัติงานได้ผลน้อยกว่าผู้ที่มีคนอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูน้อย เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีทัศนคติที่ดีคือปัญหาต่างๆ อันได้แก่ ปัญหาด้านกำลังพล วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะ การบริหารภายในสถานีตำรวจ การงบประมาณ เงินเดือนและสวัสดิการ ที่ได้รับงบประมาณงานกับบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดี จะสามารถปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้

วิชัย วงศ์วิรุฬห์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในเขตกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงาน ได้แก่ งบประมาณ สวัสดิการ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ และน้ำมันเชื้อเพลิง มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ความร่วมมือของประชาชน การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สายลับในกลุ่มอิทธิพล กฎหมาย ระเบียบวินัย ข้อบังคับ วิทยาการด้านการสืบสวนที่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ปัจจัยภายใน

หน่วยงานและปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ไม่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ภูมิหลังทางสังคมของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่แตกต่างกัน ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันในความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน

เสาวภาคย์ ดีวาจา (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของบริษัทเอกชน พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน คือความพึงพอใจในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ด้วงงาน ค่าตอบแทน หรือรายได้ และเพื่อนร่วมงาน

วาสุเทพ เนียมสมบุญ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบของสายตรวจท้องที่นอกเขตเทศบาลหรือนอกเขตสุขาภิบาล เพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น เขต 3 พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเห็นว่าในเรื่องของการเตรียมการก่อนดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ส่วนเรื่องการจัดองค์กรสายตรวจท้องที่ การจัดองค์กรควบคุมสายตรวจท้องที่ การดำเนินงานสายตรวจท้องที่ และการควบคุมสายตรวจท้องที่อยู่ในระดับ มาก

ลิขิต วิชญชีวินทร์ (2537 : 82-83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามยาเสพติดให้โทษในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการเงินและวัสดุอุปกรณ์พบว่า ขาดแคลนยานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิงและเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน การจ่ายเงินสินบนนำจับมีความล่าช้า ไม่พอใจให้คนทำงาน และขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ด้านวิธีการ พบว่า ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กฎหมายล้าสมัยไม่เหมาะสมกับสภาพปัญหาเสพติด ขาดการนำหลักและเทคนิคการบริหารงานใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในด้านการป้องกันและปราบปราม ตลอดจนขาดความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่

นิรนาท ฉิมประสิทธิ์ชัย (2539 : 72-73) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด โดยได้ทำการศึกษากลุ่มหลังส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ปัจจัยแวดล้อมในการปราบปรามยาเสพติดและปัญหาอุปสรรคในการปราบปรามยาเสพติด พบว่า เจ้าหน้าที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และเจ้าหน้าที่ มีที่อยู่อาศัยของตนเองมีปัญหาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด เจ้าหน้าที่ มีอายุมากจะมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากที่สุด เจ้าหน้าที่มีบุคคลที่ต้องเลี้ยงดู 1-3 คน จะมีปัญหาและอุปสรรคการทำงานมากที่สุด ปัญหาอุปสรรคการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่

ตำรวจ ได้แก่ กำลังพลน้อย เบี้ยเลี้ยงไม่เพียงพอ ขาดเครื่องมือ ขาดอาวุธที่ทันสมัย ขาดยานพาหนะ ขาดน้ำมันเชื้อเพลิง ไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานข้างเคียง ปัญหาในการตรวจค้นยาเสพติด ปัญหาจากสภาพภูมิประเทศที่ปฏิบัติงาน และปัญหาระเบียบข้อบังคับ

วรเชษฐ์ รุ่งหล้า (2539 : 79 – 84) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาอุปสรรคในการป้องกันปราบปรามยาเสพติดให้โทษ ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดราชบุรี พบว่า ปัญหาในการป้องกันปราบปรามยาเสพติดให้โทษ ได้แก่ การขาดแคลนกำลังพล เจ้าหน้าที่ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่ต้องใช้เงินส่วนตัวในการสืบสวนหาข่าว การติดคามคนร้าย การล่อซื้อ ในด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ พบว่า ขาดยานพาหนะ อาวุธปืน วิทยุสื่อสารอยู่ในสภาพเก่า ขาดชุดตรวจสารเสพติด ไม่ทันสมัย นอกจากนี้ ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อระบบงาน และสวัสดิการและรายได้ มีความสัมพันธ์กับปัญหาและอุปสรรคในการปราบปรามยาเสพติด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมพงษ์ ขอมปรารถ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน:ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า

1. พนักงานสอบสวนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับปานกลางโดยมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในด้านความยุติธรรม รองลงมาคือ ประสิทธิภาพด้านความรวดเร็ว ด้านการพัฒนางาน ด้านความต่อเนื่อง และด้านความเพียงพอ

2. เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ยศ อายุ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน นโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

ประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบลในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีกิ่งอำเภอสีอำเภอนาข จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยบุคคลและปัจจัยแวดล้อม คือ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ใน กสต. ความมีมนุษยสัมพันธ์ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ กสต. การประสานงานภายใน กสต. การได้รับการฝึกอบรมและกิจกรรมร่วมในตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล

สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า

1. การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจ

นครบถวมในภาพรวม มีประสิทธิภาพในระดับสูง

2. พื้นฐานการศึกษาของพนักงานสอบสวน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเนติบัณฑิตไทย จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. การได้รับความร่วมมือทั้งในส่วนจากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่ได้รับความร่วมมือ จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับความร่วมมือ

4. พนักงานสอบสวนมีปัญหายุ่งยากในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสาเหตุต่างๆ ตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน คือ อัตรากำลังไม่เพียงพอ สวัสดิการและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ โดยเฉพาะบ้านพักและรถยนต์สำหรับใช้ตรวจสถานที่เกิดเหตุ มีโอกาสถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกฟ้องร้องทางคดี เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมากกว่าการปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่นๆ

จักรินทร์ อรรถเมธ (2542 : 123) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาและอุปสรรคการป้องกันปราบปรามยาบ้า ของเจ้าหน้าที่สายตรวจชั้นประทวนประจำสถานีตำรวจภูธร ภาค 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษ อุบัติเหตุส่วนตัว การได้รับความคิดความชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเห็นด้วยระดับปานกลาง การมีประสบการณ์เกี่ยวกับยาบ้า ความรับผิดชอบในหน้าที่และทักษะความรู้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความเห็นด้วยสูง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาภายในหน่วยงาน ด้านขวัญและกำลังใจ มีความเห็นด้วยสูง ส่วนด้านปัญหภายนอกหน่วยงาน พบว่าความร่วมมือจากประชาชนและการแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพล มีความเห็นด้วยสูง สำหรับการประสานงาน เห็นด้วยระดับปานกลาง

ธีระบูรณ์ สมบูรณ์ (2517 : บทคัดย่อ ; อ้างถึงใน อภิโชติ แอนชัยภูมิ. 2542 : 44 - 45) ได้ศึกษาถึงอุปสรรคในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ในเขตท้องที่สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1. กำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งปริมาณและคุณภาพไม่เพียงพอกับการรักษาความสงบเรียบร้อย คุณภาพขอเจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น การศึกษาวินัยไม่ดีเท่าที่ควร เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นผู้น้อยซึ่งจบจากโรงเรียนมาใหม่ ยังไม่มีประสบการณ์ดี มักมีปัญหาอยู่เสมอ เช่น การดื่มสุรามึนเมา การเที่ยวเตร่ ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการตามปกติ ทำให้เกิดปัญหายุ่งยากในการบังคับบัญชา

2. เงินงบประมาณและสวัสดิการ มีปัญหาเกี่ยวกับการเงินงบประมาณของตำรวจ ซึ่งได้แก่ เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ในการออกตรวจพื้นที่และติดตามคนร้าย เงินเดือนไม่พอจ่ายตลอด

เดือน ต้องกู้ยืมมาใช้จ่าย บ้านพักไม่เพียงพอ การเบิกค่าเช่าบ้านล่าช้า ฯลฯ ทำให้ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ขาดพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง เครื่องมือสื่อสาร ยังไม่เพียงพอในการออกปฏิบัติงาน มีสภาพเก่าต้องซ่อมแซมอยู่เสมอ บางครั้งนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรต้องใช้เงินส่วนตัวเป็นค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการออกตรวจ หรือออกไปตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ

4. อาวุธปืน กระสุนปืน และวัตถุระเบิดที่มีอยู่เป็นอาวุธที่มีสภาพเก่า ไม่ทันสมัยและไม่เพียงพอ ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในด้านวิทยาการตำรวจ ทำให้การตรวจพิสูจน์หลักฐานล่าช้า เสียเวลา

5. ความร่วมมือจากผู้เสียหาย พยานมักไม่ได้รับความสนใจเมื่อเพื่อนบ้านถูกประทุษร้ายก็ไม่อยากช่วยเหลือเป็นพยานให้ เพราะกลัวเสียเวลาผู้เสียหายบางคนไม่หาพยานให้พนักงานสอบสวน ไม่ยอมบอกชื่อคนร้ายเพราะเกรงอิทธิพล หรือไม่ยอมแจ้งความร้องทุกข์ บางครั้งพยานจำหน้าคนร้ายได้ดีไม่กล้าชี้ตัวยืนยัน เพราะเกรงอิทธิพลของคนร้าย

6. การประสานงานและการประชาสัมพันธ์ มีปัญหาในการประสานงานและแบ่งหน้าที่การทำงานในระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน เช่น เมื่อรับแจ้งเหตุร้ายแล้วไม่รายงาน นายร้อยตำรวจเวร หรือผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ใช้กริยาวาจาไม่สุภาพ เรียบร้อยต่อประชาชนผู้มาติดต่อ

7. กฎหมายที่ต้องแก้ไข ซึ่งกฎหมายบางอย่างมีบทบังคับไม่รัดกุม และมีบทลงโทษน้อยเกินไป ผู้กระทำความผิดไม่เข็ดหลาบ กระทำความผิดซ้ำอีกบ่อยๆ เช่น พระราชบัญญัติการพนัน พระราชบัญญัติปราบการค้าประเวณี เป็นต้น

8. การแตกแยกความสามัคคี เนื่องจากผลประโยชน์ขัดกันเป็นการส่วนตัวหรือเหตุทางครอบครัว ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยุติธรรมในการแบ่งหน้าที่การทำงานมีความเหลื่อมล้ำ เอารัดเอาเปรียบ ถือพรรคถือพวก ใช้ระบบเส้นสาย กลั่นแกล้งเขียนบัตรสนเท่ห์กล่าวหากัน ฯลฯ

9. ขาดการบำรุงขวัญและการจงใจในการทำงาน เช่น การยกย่องชมเชยให้รางวัล ซึ่งเป็นการบำรุงขวัญเมื่อทำงานได้ผลสำเร็จ การถูกตั้งกรรมการสอบสวนจะถูกงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนทันที ไม่ให้โอกาสตำรวจท้องที่ที่ถูกร้องเรียนพิสูจน์ตัวเองว่าผิดหรือไม่ เพราะอาจถูกกลั่นแกล้งร้องเรียน ทำให้ขาดกำลังใจในการทำงาน บางครั้งงานที่ทำไปกระทบกระเทือนหรือขัดผลประโยชน์ของบุคคลที่ไม่สุจริต การทำงานของตำรวจชั้นผู้น้อยขาดผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือดูแลรับผิดชอบ

วิสรุต มีแก้ว (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนอยู่ในระดับสูง พนักงานสอบสวนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้าน ขั้นตอนการพิจารณาคดีของพนักงานอัยการ รองลงมาคือ ขั้นตอนการรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน และมีประสิทธิภาพน้อยที่สุดในด้าน ขั้นตอนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ชัยยศ อายุราชการ ความพร้อมด้านอัตราค่าจ้าง ความพร้อมด้านสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ การได้รับความร่วมมือจากประชาชน และการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการอบรม การได้รับการควบคุมดูแลจากผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โอกาสการได้รับการฝึกอบรม และโอกาสถูกลงทัณฑ์ทางวินัย

จรัส บางประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีด่านตรวจคนเข้าเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. เจ้าหน้าที่ที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่อยู่อายุระหว่าง 51 ปี ขึ้นไป มีชั้นยศชั้นประทวน ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี เคยได้รับการฝึกอบรม โดยได้รับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท

2. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองต่อปัจจัยแวดล้อมในหน่วยงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองเห็นด้วยในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความคิดเห็นต่อการปกครองบังคับบัญชา ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ ความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความคิดเห็นต่อการปกครองบังคับบัญชา ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน่วยงาน และปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกอบรม รายได้

เอกพล ชัยกุล (2544 : 69 – 101) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจนครบาลบางโพธิ์ พบว่าระดับประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในสถานีตำรวจนครบาลบางโพธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมุติฐาน พบว่า รายได้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้มากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้น้อย การพิจารณาความคิดเห็นความชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เคยได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่เคยได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ การฝึกอบรมเพิ่มเติม พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ด้านความพร้อมด้านกำลังพล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพร้อมด้านกำลังพลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่มีความพร้อมด้านกำลังพล ด้านความรู้กฎหมายระเบียบในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรู้กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานน้อย ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ที่ไม่เพียงพอ การประสานงานในหน่วยงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการประสานงานในหน่วยงานมากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการประสานงานในหน่วยงานน้อย ความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานอื่น พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานอื่น จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานอื่น ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน งบประมาณและสวัสดิการ

คนัย สาริบุตร (2537 : บทคัดย่อ ; อ้างถึงใน ธนู พวงมณี. 2545 : 39) ได้ศึกษาความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า เรือทรัพยากรการบริหาร หน่วยงานยังประสบปัญหา ด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และยานพาหนะ ในการปฏิบัติงาน

ไม่เพียงพอ และสภาพไม่ทันสมัย ซึ่งผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ใช้เท่าที่มีอยู่ในหน่วยงาน แต่บางส่วนใช้วิธีการหาซื้อไว้เป็นทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

ธนุ พวงมณี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานป้องกันปราบปราม พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจงานป้องกันปราบปรามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ตำรวจงานป้องกันปราบปรามที่มีอายุราชการระยะเวลาปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้งภายใน ภายนอกหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจงานป้องกันปราบปราม มีระดับการศึกษา มีความเพียงพอในรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกหน่วยงานแตกต่างกัน

ชัยโรจน์ คล้ายจินดา (2546 : 34) ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการปราบปรามผู้กระทำความผิดฐานผลิตและจำหน่ายแอมเฟตามีน (ยาบ้า) ศึกษาเฉพาะการรับรู้ของเจ้าพนักงานที่ตำรวจชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ ความว่า จากการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดจากยาเสพติด จะเห็นว่า มาตรการต่างๆ ที่ใช้แก้ไขปัญหายาเสพติดต่างก็มีข้อจำกัดทางด้านของการบริหาร โดยเฉพาะในด้านการปราบปรามยาบ้าแล้วมีปัญหามักพบเห็นโดยทั่วไปก็คือ การขาดแคลนกำลังคน เงินงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือและเครื่องใช้ไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งปัญหาด้านวิทยาการสืบสวนหาข่าว เนื่องจากสถานีตำรวจภูธร โดยทั่วไปนั้นมีการตั้งที่หลากหลาย ทำให้ขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหายาของหน่วยและเจ้าหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร

สุทิน หวังกลับ (2546 : 25) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนประจำตำบล : กรณีศึกษาคำรวจชุมชนประจำตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์การของตำรวจชุมชนประจำตำบล ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนประจำตำบล กรณีศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งได้แก่ ขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การสนับสนุนของครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือของประชาชน รวมทั้งงบประมาณ วัสดุการ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง อีกทั้งบทบาทบัญญัติแห่งกฎหมาย ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนประจำตำบล

คูสิต ทำดี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ : กรณีศึกษากองบังคับการตำรวจนครบาล 6 พบว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีตำแหน่งสูงจะปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่ำ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการมาก จะปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อย เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีงบประมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จะปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอัตรากำลังพลเพียงพอต่อการปฏิบัติงานจะปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอัตรากำลังพลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอในการปฏิบัติงาน จะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

สรุป จากการศึกษางานการวิจัย จากผู้วิจัยสำคัญๆ ในประเทศ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ เช่น ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ ความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความคิดเห็นต่อการปกครองบังคับบัญชา ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน่วยงาน ในส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ เช่น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการอบรม การได้รับการควบคุมดูแลจากผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โอกาสการได้รับการฝึกอบรม และโอกาสถูกลงโทษทัณฑ์ทางวินัย ซึ่งผู้วิจัย จะได้นำผลการวิจัย มาใช้ประกอบ และเปรียบเทียบ กับกรวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ คือ ไป

งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาผลงานวิจัยในต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ได้นำผลงานการวิจัยจาก ผู้วิจัยสำคัญ ๆ ไว้หลายท่าน ได้กล่าวไว้ ในสาระสำคัญ ดังนี้

แสกต์ (Hank. 2002 : 75) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องนโยบายด้านกฎหมายและระดับของชุมชนการป้องกันอาชญากรรม : การเพิ่ม ลดของอาชญากรรมใน สหรัฐอเมริกา ซึ่งในช่วง 10 ปี ใน U.S.A. นโยบายด้านชุมชน กับความเกรงกลัวกฎหมายที่มุ่ง ไปสิ้นสุดที่การจำคุก ได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดผลกระทบจากการเพิ่มจำนวนการจำคุกจากยอดการกระทำผิด จาก

อาชญากรรม ซึ่งจากการวิจัย ทราบผลว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจำคุก และอาชญากรรม ที่เป็นสิ่งที่นำมาสนับสนุนว่าการต้องถูกจำคุก ไม่สามารถลดอาชญากรรมได้

จอห์น (John. 2003 : 236) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบนโยบายการควบคุมและนโยบายการป้องกันเพื่อลดอาชญากรรม : การประเมินผลและประสิทธิผล อันเป็นนโยบายพื้นฐานที่ง่ายที่สุด เป็นการสร้างสมมุติฐาน สำหรับการศึกษานโยบายชุมชนทั้งหมดสามารถที่จะแยกประเภทหรือป้องกัน ด้วย นโยบายการควบคุมการใช้อำนาจรัฐบังคับ นโยบายการป้องกันการแสวงหาประโยชน์การเลือกสมาชิกในสังคม การเงิน ผลผลิตภัณท์ในชุมชน โดยเป้าหมายของการศึกษานี้ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของนโยบายของตำรวจ ทั้ง 2 นโยบาย ที่ย้อนจากการตัดสินใจอาชญากรรมจนถึงทฤษฎีนโยบายของชุมชน เพื่อประเมินวิธีการลดอาชญากรรม นั้นเอง

เจนนี่เฟอร์ (Jennifer. 2005 : 163) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การแทรกแซงของตำรวจและหลักในการโต้ตอบมาตรการในสังคมที่เสียเปรียบ เกิดจากความขัดแย้งระหว่างตำรวจและชนกลุ่มน้อยในรัฐ ที่ขาดความเสมอภาคในกฎหมาย และสังคมมีความเหลื่อมล้ำที่มีความเชื่อว่าตำรวจทำงานล่าช้า ไม่ใส่ใจพวกเขา แม้ว่าอาชญากรรมที่รุนแรงจะลดลง จากสมมุติฐานว่า มาตรการจะเกิดมากกว่าในย่านที่เสียเปรียบ เพราะประชาชนเข้าใจว่าตำรวจไม่ปกป้องพวกเขา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความสำคัญของการพยายามในด้านบวกของการโต้ตอบอาชญากรรมในพื้นที่ที่เสียเปรียบ ประชาชนและผู้ทำงานด้านการศึกษาสนับสนุน ได้สำรวจด้านการปรับตัวและการตอบสนองของตำรวจที่ไม่ใส่ใจถึงความรุนแรงและวิธีการควบคุมทางสังคม ผลจากการสอบถามคือชุมชนที่เสียเปรียบมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตำรวจที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ตำการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของวิธีการที่ตำรวจต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ตอบโต้ และเป็นแนวทางในการทำงานต่อไป

ชาร์อน (Sharon. 2005 : 5) ได้ทำการศึกษา เรื่องการสังเกตการณ์บริเวณใกล้เคียง ใน Colchester เป็นแนวทางที่ให้ประชาชน ร่วมกันทำงานด้านการป้องกันอาชญากรรมในชุมชน พบว่าเป็นวิธีการที่เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นมีหน้าที่จัดตั้งหน่วยงานเกี่ยวกับอาชญากรรม เพื่อลดจำนวนและการแพร่กระจายของอาชญากรรม ไปยังบริเวณข้างเคียงเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐ หน่วยงานและกลุ่มอาสาสมัคร และเพื่อการได้สวนคดี โดยการได้ถามจากบริเวณที่ควบคุมและทำงานร่วมกัน ซึ่งผลจากการวิจัยวิธีนี้ใน Colchester เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างตำรวจกับองค์กรท้องถิ่นเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา และหากทำงานล่าช้าก็จะมีผล โดยตรงกับพวกเขาเอง ทศนคดีที่ดีในการร่วมกันทำงานสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งสถานการณ์อาชญากรรมในสังคมกำลังเป็นเรื่องที่น่าห่วง ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคดีและความกลัวก็มักจะเกิดขึ้นจากวิธีการนี้

ทาเคโกะ (Takeko. 2005 : 154) ได้ทำการวิจัย วิธีการป้องกันการเกิดอาชญากรรมระดับชาติของญี่ปุ่น : ความเกี่ยวข้องกันของความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และนโยบายระดับชาติ วิทยานิพนธ์เพื่อการศึกษาว่า ญี่ปุ่นควรทำอย่างไรในการป้องกันอาชญากรรมระดับชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะวิเคราะห์จาก รายงานของเจ้าหน้าที่และประกาศจากรัฐบาล สื่อสารมวลชนในญี่ปุ่น วิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ด้านการป้องกันอาชญากรรมและรักษาความสงบในชุมชนที่มีอิทธิพลในการปกครองและการเมืองประเทศอื่น นโยบายนานาชาติที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมในประเทศอังกฤษ ซึ่งมีข้อเสนอแนะ 8 ประการสำหรับญี่ปุ่น ผลการวิจัยและได้รับคำแนะนำในการป้องกันอาชญากรรมจากศูนย์กลางความรับผิดชอบระดับชาติในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมและวงจรที่สำคัญมี 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ การวางแผน วิธีการหรือเครื่องมือ และการประเมินผล

ทอยเลอร์ (Taylor. 2005 :175) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเรียนรู้ : การฝึกปฏิบัติรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนของเจ้าหน้าที่ เป็นการศึกษาการฝึกปฏิบัติการรักษาความสงบเรียบร้อยแบบใหม่ที่มุ่งในการแก้ไขปัญหาในสังคมและเป็นการป้องกันอาชญากรรมในหลักสูตร Cops ที่ช่วยยกระดับความปลอดภัยในชุมชนและช่วยให้ความสัมพันธ์ของชุมชนและตำรวจดีขึ้น

เกรโกรี (Gregory. 2006 :174) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัย เรื่อง การควบคุมและรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน : บทวิเคราะห์ของสำนักงานตำรวจแห่งโรม ที่ หมายถึงการทำงานร่วมกันระหว่างตำรวจและชุมชน มาถือเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งได้ศึกษาวิเคราะห์ จากสำนักงานตำรวจแห่งโรม ประเทศจอร์เจีย พบว่า วิธีการทำงานของตำรวจร่วมกับชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เพื่อช่วยให้สังคมดีขึ้น สงบขึ้นได้ ทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงในทางบวกโดยการที่ตำรวจเข้าถึงชุมชน และรู้ถึงปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริง เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาการว่างงาน ปัญหาการท้องไม่พึงประสงค์ของวัยรุ่น ปัญหาวัยพังพัง ปัญหาสิทธิเด็ก เช่น ถูกล่อลวง ข่มขืน ใช้แรงงาน และเด็กถูกทอดทิ้ง

เจมส์ (James. 2006 : 302) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับ สังคมของอาชญากรรมในชีวิตประจำวัน : ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรม เพื่อทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างอาชญากรรมและสถานที่ โดยเฉพาะสถานที่ท่องเที่ยว ที่ทำงาน และที่อยู่อาศัยที่มีสถิติการเกิดอาชญากรรมสูง ตำรวจจะได้รู้จักคนพร้อมต่างๆที่ต้องรับมือ และเหยื่อคือผู้ที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมกับชีวิตประจำวัน คือ รู้จักสังเกตการณ์ทั้งเวลากลางวันและกลางคืน ดูจากปฏิกริยาตอบรับ การสัมภาษณ์ บทวิเคราะห์ และความแตกต่างระหว่างบทวิเคราะห์ต่างๆ พบว่า การประเมินการวิจัยแสดงให้เห็นถึง 5 สาเหตุที่ทำให้เกิดอาชญากรรมสูงในที่สุด ดังนี้

1. ความไม่เป็นธรรม ไม่เท่าเทียมทางสังคมที่ไม่ได้รับการแก้ไข

2. ปัญหานโยบายทางการเมือง ที่ใช้นโยบายหลักเสี่ยงกฎหมายสังคมทำให้เกิดความ
 โน้มเอียงที่จะก่อให้เกิดอาชญากรรม

3. เมื่อสถิติอาชญากรรมสูงขึ้นเรื่อยๆ หลักของการแก้ปัญหาอาชญากรรมจะเป็น
 แนวทางทำให้ปัญหาอาชญากรรมบรรเทาลง

4. ความเข้าใจประวัติศาสตร์และภูมิศาสตร์ ขอบเขตการแก้ปัญหาและธรรมชาติของ
 อาชญากรรม ต้องการปรับแนวคิดเกี่ยวกับการรักษาความเรียบร้อยและการได้รับการสนับสนุน
 อย่างเต็มที่ถึงจะช่วยให้สำเร็จ

5. ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ซึ่งเป็นสังคมทางอุตสาหกรรม การจ้างงาน ความแตกต่าง
 แต่ละท้องถิ่น ลักษณะดินฟ้าอากาศ เป็นผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบ

พจนันชาค (Potchak, 2006 : 262) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โอกาสและสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิด
 การโจรกรรม ที่เกี่ยวข้องกับผู้เคราะห์ร้ายซ้ำซาก อันดับแรก เพื่อประเมินโอกาสที่จะเกิดการ
 โจรกรรมใน Lexington – Fayette, Kentucky กรณีศึกษาเปรียบเทียบจากรายงานการขโมยรถ
 ภายใน 2 ปี ซึ่งเป็นข้อมูลจากตำรวจ เช่น อพาร์ทเมนท์ บาร์ อุ้งช่อมและร้านต่างๆ อันดับที่สอง
 เปรียบเทียบจากกลุ่ม 75 ที่ตั้ง ที่มีการเกิดกรณีขโมยรถซ้ำซาก ที่ตั้งที่เกิดอาชญากรรมแต่ละที่มี
 ความเกี่ยวข้องกับ 5 ประการ (W.A.L.L.S.) W คือ คนเผ่า A คือสถานการณ์ L คือ ที่ตั้ง L คือ
 แสงสว่าง S คือ ความปลอดภัย เมื่อรวมสองวิธีการนี้ก็นับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่พวกเขาได้
 สร้างบทวิเคราะห์และเครื่องมือในการประเมินค่าโอกาสและสิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการ
 โจรกรรมรถ บทวิจัยนี้ควรจะมีการวางแผนกันระหว่างผู้วางแผนเมืองและสถาปนิกที่จะใช้ในการจัด
 สิ่งแวดล้อมเพื่อป้องกันอาชญากรรม ประชาชนก็จะได้รับประโยชน์และได้ช่วยตำรวจในการ
 ป้องกันอาชญากรรม และเมื่อวิธีการนี้ได้รับการปรับปรุงก็จะมีประสิทธิภาพในการป้องกัน
 อาชญากรรม

สรุป จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างประเทศ ข้างต้น พบว่า การควบคุมและรักษา
 ความสงบ ในชุมชนเป็นการปฏิบัติการณ์ระหว่างตำรวจกับประชาชน เพื่อลดอาชญากรรม เป็นการ
 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน ชุมชนเพื่อช่วยให้สังคมดีขึ้น ทำให้สังคมเกิดความสัมพันธ์ที่ดี
 และมีการเปลี่ยนแปลงในทางบวก โดยการที่ตำรวจเข้าถึงชุมชน และรู้ปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริง
 เช่นปัญหาครอบครัว ปัญหาการว่างงาน ปัญหาสิทธิเด็ก เช่น ถูกล่อลวง ข่มขืน ใช้แรงงาน และ
 เด็กถูกทอดทิ้ง และ โดยเฉพาะ อาชญากรรมส่วนใหญ่เกิดขึ้น ตามสถานที่ท่องเที่ยว ที่ทำงาน ที่
 อาศัย มีสภาพเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมสูง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นข้อเปรียบเทียบการปฏิบัติ
 ตามนโยบายของตำรวจ เพื่อประเมินการลดอาชญากรรม ซึ่งมีความสำคัญในการใช้ปฏิบัติงาน ให้
 เกิดประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจตำรวจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 200 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม อันมีลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน และด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ลักษณะ ของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความเหมาะสม /เพียงพอ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความเหมาะสม /เพียงพอ มาก
- 3 หมายถึง ระดับความเหมาะสม /เพียงพอ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความเหมาะสม /เพียงพอ น้อย
- 1 หมายถึง ระดับความเหมาะสม /เพียงพอ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เพื่อประเมินระดับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ด้านการรักษาความสงบและการระงับเหตุ ด้านการสืบสวนจับกุม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนด ระดับเกณฑ์การพิจารณา ให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ มาก
- 3 หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ น้อย
- 1 หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Form) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว ในกรอบที่เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ขอคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาประมวลและสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ได้ศึกษาหลักการ แนวคิด จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาประมวลสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมสอดคล้องกับงานวิจัย แล้วนำร่างแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ทำการตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุม ในรายละเอียดที่ สมบูรณ์ ตรงตามสภาพปัญหา และเป็นการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แบบ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ของแบบสอบถาม ครั้งนี้ ได้แก่

2.2.1 คร.สุรชัย ปิยานุกุล รอง คณบดีฝ่ายวิชาการ สาขาวิชามนุษย์ศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.2.2 พันตำรวจเอก ชัยโรจน์ กล้ายจินดา ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2.2.3 พันตำรวจโท จำลอง คำคินญู รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

2.3 จากนั้นนำแบบสอบถาม ที่ได้จากการตรวจสอบแก้ไข จากผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มาปรับปรุง แก้ไขแล้ว มานำเสนอให้ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ พิจารณาถึงความถูกต้องอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้มาตรฐาน สมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ข้าราชการตำรวจนอกพื้นที่ ทำการวิจัย จำนวน 35 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8882 และ 0.8768 ซึ่งค่านี้เกณฑ์สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการอำนวยความสะดวก ในการส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ติดตามผลการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกครั้งผู้วิจัยออกติดตามแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนครบตามจำนวน

3. แบบสอบถาม จำนวน 200 ฉบับ เก็บรวบรวมมาให้ได้ ครบตามจำนวนคิดเป็น ร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูล ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ
2. การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การศึกษาระดับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05
5. เกี่ยวกับแบบสอบถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบที่เข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
6. เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับความเหมาะสม / เพียงพอ	ระดับประสิทธิภาพมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับความเหมาะสม / เพียงพอ	ระดับประสิทธิภาพมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับความเหมาะสม / เพียงพอ	ระดับประสิทธิภาพปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับความเหมาะสม / เพียงพอ	ระดับประสิทธิภาพน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับความเหมาะสม / เพียงพอ	ระดับประสิทธิภาพน้อยที่สุด
7. เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ถัดคาวัลย์ เกษมเนตร. น.ป.ป. : 12; อ้างถึงใน น้ำค้าง ไชยรัมย์. 2549 : 51).

- ค่า (r_{xy}) 0 ถึง .20 ความหมาย มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
 ค่า (r_{xy}) .21 ถึง .40 ความหมาย มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อย
 ค่า (r_{xy}) .41 ถึง .60 ความหมาย มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
 ค่า (r_{xy}) .61 ถึง .80 ความหมาย มีความสัมพันธ์กันสูง
 ค่า (r_{xy}) .81 ถึง 1.0 ความหมาย มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

8. การพิจารณาว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างไร พิจารณาจากเครื่องหมาย ซึ่งมี 2 กรณี คือ (ซูตรี วงศ์รัตน์. 2541 : 316)

8.1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกแสดงว่าตัวแปรสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวก นั่นคือ ถ้าได้คะแนนสูงในตัวแปรที่ 1 จะได้คะแนนสูงในตัวแปรที่ 2 ด้วย

8.2 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบแสดงว่าตัวแปรสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบ นั่นคือ ถ้าได้คะแนนสูงในตัวแปรที่ 1 จะได้คะแนนต่ำในตัวแปรที่ 2

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือและวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 261)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูล

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 314)

สูตร

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนชุด X กับชุด Y
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

ΣXY	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนน X กับ Y
ΣX^2	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนชุด X
ΣY^2	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนชุด Y
N	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ซึ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|---|
| N | แทน | จำนวนประชากร |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| R | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) |
| ** | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าสถิติจากข้อมูล โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน และด้าน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน รายด้านและรายชื่อ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริการ การตรวจค้นและการออกตรวจ ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ และด้านการสืบสวนจับกุม โดยรวมทุกด้าน รายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นปลายเปิด (Open Form) เกี่ยวกับ ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายละเอียดคั้งแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน N=200	ร้อยละ
อายุ		
อายุน้อยกว่า 21 ปี	3	1.5
อายุ 21 ปี - 30 ปี	19	9.5
อายุ 31 ปี - 40 ปี	108	54.0
อายุ 41 ปี ขึ้นไป	70	35.0
ระดับการศึกษา		
ระดับมัธยมศึกษา/ปวช.	86	43.0
ระดับอนุปริญญา/ปวส.	27	13.5
ระดับปริญญาตรี	79	39.5
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	8	4.0
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ระหว่าง 1 - 5 ปี	5	1.5
ระหว่าง 6 - 10 ปี	47	23.5
ระหว่าง 11 - 15 ปี	66	33.0
ระหว่าง 16 ปี ขึ้นไป	84	42.0

จากตาราง 7 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่างอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 108 คน (ร้อยละ 54) รองลงมาอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน (ร้อยละ 35) และมีอายุน้อยที่สุดคือ อายุ น้อยกว่า 21 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.5)

จำนวนผู้มีวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มากที่สุด จำนวน 86 คน (ร้อยละ 43) รองลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 79 คน (ร้อยละ 39.5) และสำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4)

จำนวนผู้มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ระหว่าง 16 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน (ร้อยละ 42) รองลงมา คือ ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 66 คน (ร้อยละ 33) และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ระหว่าง 1 - 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.5) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน และด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมทุกด้าน รายด้านและรายข้อ รายละเอียดดังตาราง 8 ถึง ตาราง 13

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม/ เพียงพอ
ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.17	.72	ปานกลาง
ด้านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน	2.73	.81	ปานกลาง
ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	2.60	.92	ปานกลาง
ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน	3.33	.67	ปานกลาง
ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	3.30	.63	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.02	.56	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีความเหมาะสม/เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ค้างนี้ คือ ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.33$) ด้านกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.30$) ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.17$) ด้านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.73$) และด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.60$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ในด้านความพร้อมของบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีกำลังพลเพียงพอกับปริมาณงานในทว ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม	2.99	1.0	ปานกลาง
2	หน่วยงานได้จัดกำลังตำรวจรับผิดชอบทุกหมู่บ้าน/ ชุมชน หรือเขตตรวจอย่างเหมาะสมครอบคลุมพื้นที่	3.09	.93	ปานกลาง
3	ได้ปฏิบัติงานตรงตามสายงานที่บรรจุแต่งตั้ง	3.24	1.0	ปานกลาง
4	หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ปฏิบัติ หน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.36	.92	ปานกลาง
5	หน่วยงานได้กำหนดเวลาให้ สืบสวน ปราบปราม อาชญากรรมในพื้นที่ ได้อย่างเหมาะสม	3.21	.98	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.17	.72	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความพร้อมของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ คือ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.36$) ได้ปฏิบัติงานตรงตามสายงานที่บรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.24$) และหน่วยงานได้กำหนดเวลาให้สืบสวนปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ในค่านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ค่านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.76	1.01	ปานกลาง
2	ได้รับเงินค่าตอบแทน ประจำตำแหน่งและเงินเลี้ยงชีพในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	2.81	1.00	ปานกลาง
3	มีการจัดให้มีเวลาพักผ่อน หรือวันหยุดพัก ช.ม.พัก หลังจากปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ	2.82	.97	ปานกลาง
4	หน่วยงาน ได้จัดสวัสดิการเบิกจ่ายเงินด้านต่างๆ เช่น ค่าเช่าที่พัก เบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะ ฯลฯ ตามกำหนดเวลา	2.67	1.03	ปานกลาง
5	ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงานอย่างยุติธรรม	2.61	1.11	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	2.73	.81	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ความ คิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ คือ มีการจัดให้มีวัน เวลาพักผ่อน หรือวันหยุดพักหลังจากปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ ($\bar{X} = 2.82$) ได้รับเงินค่าตอบแทน ประจำตำแหน่ง และเงินเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.81$) และปัจจุบันเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.76$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน หน่วยงาน ได้กำหนดช่วงเวลาการเบิกจ่าย เครื่องมือ อุปกรณ์สอดคล้องเหมาะสม กับการออกปฏิบัติงาน	2.67	1.00	ปานกลาง
2	ได้รับการเบิกจ่ายอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น อาวุธปืน วิทยุ สื่อสาร กุญแจมือ อื่นๆ ให้ใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสม	2.59	1.01	ปานกลาง
3	หน่วยงานมียานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิงจ่ายให้ปฏิบัติงาน ในพื้นที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมเพียงพอ	2.39	1.14	น้อย
4	หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยเหมาะสม และเพียงพอกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2.57	1.15	ปานกลาง
5	เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีสภาพการใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	2.78	1.14	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	2.60	.92	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ความ คิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 3 อยู่ในระดับน้อย นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีสภาพใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.78$) หน่วยงานได้กำหนดช่วงเวลาการเบิกจ่าย เครื่องมือ อุปกรณ์สอดคล้องเหมาะสม กับการออกปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.67$) และได้รับการเบิกจ่ายอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร กุญแจมือ อื่นๆ ให้ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.59$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ในด้านการประสานงาน ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้มีการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมตามแผนเวลาปฏิบัติ	3.35	.91	ปานกลาง
2	ก่อนออกปฏิบัติงาน มีการประชุมหารือ ปรีกษา วางแผน วางกลยุทธ์ การปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.37	.84	ปานกลาง
3	ในหน่วยงานได้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกันดี แบ่งหน้าที่กันปฏิบัติโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	3.23	.96	ปานกลาง
4	การประสานงานกับหน่วยงานขอรับการสนับสนุน ขอความช่วยเหลือ จะได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดี	3.22	.88	ปานกลาง
5	การปฏิบัติงานได้มีการประสานงาน ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร ตำรวจบ้าน หน่วยงานข้างเคียง ในการจัดทำ ข้อมูล พุทธการณณ์ ข่าวสารต่างๆ เป็นประจำ	3.53	.78	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.33	.67	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ คือ การปฏิบัติงานได้มีการประสานงาน ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร ตำรวจบ้าน หน่วยงานข้างเคียง ในการจัดทำข้อมูล พหุติการณ์ ข่าวสาร ต่างๆ เป็นประจำ ($\bar{X} = 3.53$) ก่อนออกปฏิบัติงาน มีการประชุม หรือ ปรึกษาวางแผน วางกลยุทธ์ การปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.37$) และการปฏิบัติงานมีการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา อย่างเหมาะสมตามแผน เวลา ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เหมาะกับการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	3.61	.81	มาก
2	ได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เสริมความรู้ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.44	.88	ปานกลาง
3	หน่วยงาน ได้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานทุกเดือน	2.86	1.09	ปานกลาง
4	กฎหมาย ระเบียบ มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นอย่างดี	3.29	.89	ปานกลาง
5	โทษและมาตรการในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ปัจจุบันมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในพื้นที่เป็นอย่างดี	3.32	.90	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.30	.63	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ คือ มีความรอบรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเหมาะกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.61$) ได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เสริมความรู้ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.44$) และ โทษและมาตรการในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมปัจจุบันมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในพื้นที่เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริการ การตรวจค้นและการออกตรวจ ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ และด้านการสืบสวนจับกุม โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมทุกด้าน รายด้านและรายข้อ รายละเอียด ดังแสดงในตาราง 14 ถึง ตาราง 17

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยรวมและจำแนก เป็นรายด้าน

ข้อ	ประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1	ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ	3.50	.57	ปานกลาง
2	ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ	3.59	.56	มาก
3	ด้านการสืบสวนจับกุม	3.57	.61	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.55	.46	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยรวม มีระดับประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ข้อ 1 อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดย

เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ คือ ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ ($\bar{X} = 3.59$) ด้านการสืบสวนจับกุม ($\bar{X} = 3.57$) และด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ได้แนะนำ ให้คำปรึกษา ดักเตือนบุคคลที่เสี่ยงและมีแนวโน้มที่จะตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมด้วยเสมอ	3.64	.80	มาก
2	ได้ออกตรวจตามแผน ค้างสั่ง ที่หน่วยงานกำหนด ประชาสัมพันธ์ถึงช่องทางแจ้งเหตุ ด้วยเสมอ	3.56	.75	มาก
3	ได้ออกตรวจ ตามสถานที่ต่างๆ เช่นสถานที่ราชการ ที่สาธารณะ ที่พิกบุคคลสำคัญ สถานที่เสี่ยง หรือล่อแหลมอย่างทั่วถึงทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	3.42	.81	ปานกลาง
4	การออกตรวจ มีการสอดส่อง ติดตามพฤติกรรมบุคคลผู้ต้องสงสัย และมีการตรวจสอบ ตรวจค้น อย่างจริงจัง	3.32	.82	ปานกลาง
5	มีการตั้งจุดตรวจค้น จุดสกัด และจุดบริการประชาชน ความจุดที่ล่อแหลม หรือสงสัยอย่างเข้มงวด	3.56	.84	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.50	.57	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 3 และข้อ 4 อยู่ในระดับปานกลาง

นอกนั้น อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้คือ ได้แนะนำให้คำปรึกษา คัดเลือกบุคคลที่เสี่ยงและมีแนวโน้มที่จะตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมด้วยเสมอ ($\bar{X} = 3.64$) ได้ออกตรวจตามแผน คำสั่ง ที่หน่วยงานกำหนดและประชาสัมพันธ์ถึงช่องทางแจ้งเหตุ ด้วยเสมอ และมีการตั้งจุดตรวจค้น จุดสกัดและจุดบริการประชาชนตามจุดที่ล่อแหลม หรือสงสัยอย่างเข้มงวด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.56$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ โดยรวมและจำแนกเป็น รายข้อ

ข้อ	ประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ เมื่อได้รับแจ้งว่ามีเหตุร้ายเกิดขึ้น จะรีบออกไป ตรวจสอบ เพื่อรักษาความสงบหรือระงับเหตุในทันที	3.67	.80	มาก
2	กรณีไม่ได้ปฏิบัติงาน ได้มีเหตุร้ายเกิดขึ้นจะรีบไป รักษาความสงบระงับเหตุกับเพื่อนร่วมงานทันที	3.60	.77	มาก
3	การรักษาความสงบหรือระงับเหตุ ได้ใช้อาวุธ อุปกรณ์ อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ทุกครั้ง	3.37	.88	ปานกลาง
4	การรักษาความสงบหรือระงับเหตุร้ายจะนำอาวุธปืน กระบอกและอุปกรณ์อื่นที่เหมาะสมติดตัวไปด้วยเพื่อ ป้องกันตนเองและทีมงานทุกครั้ง	3.69	.80	มาก
5	เมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้นหลายๆ แห่ง พร้อมกันตำรวจที่อยู่ใกล้ ที่เกิดเหตุจะออกไประงับเหตุล่วงหน้าก่อน	3.64	.80	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.59	.56	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความ คิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้คือ การรักษาความสงบหรือระงับเหตุร้ายจะนำอาวุธปืน ระเบิดและอุปกรณ์อื่นที่เหมาะสมติดตัวไปด้วยเพื่อป้องกันตนเองและทีมงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อได้รับแจ้งว่ามีเหตุร้ายเกิดขึ้น จะรีบออกไปตรวจสอบ เพื่อรักษาความสงบหรือระงับเหตุในทันที ($\bar{X} = 3.67$) และเมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้นหลายท้องที่พร้อมกัน ตำรวจที่อยู่ใกล้ที่เกิดเหตุ จะออกไประงับเหตุก่อนทันที ($\bar{X} = 3.64$) ความลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ด้านการสืบสวนจับกุม โดยรวมและ จำแนกเป็น รายข้อ

ข้อ	ประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ด้านการสืบสวนจับกุม			
1	ได้ออกสืบสวน หาข่าว ตามจุดเสี่ยง ล่อแหลมตามสถานที่ต่างๆ ที่เห็นว่าน่าจะก่อให้เกิดอาชญากรรมเกิดขึ้นในพื้นที่ และจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับอย่างค่อเนื่อง	3.67	.82	มาก
2	ได้จับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายอาญา ส่งพนักงานสอบสวน ดำเนินคดีเป็นประจำ	3.31	.87	ปานกลาง
3	เมื่อได้รับแจ้งว่ามีการกระทำความผิดกฎหมาย เล่นการพนันในพื้นที่ จะรีบออกไปตรวจสอบและจับกุมทันที	3.68	.79	มาก
4	ในช่วงที่พักผ่อนหลังจากปฏิบัติงาน ได้รับแจ้งว่าคนร้ายทำความผิดกฎหมายหรือพบว่ามีกระทำความผิด อาญาขึ้นจะรีบติดตามจับกุมด้วยความรวดเร็วทันที	3.50	.82	ปานกลาง
5	การจับกุมผู้ต้องหาสำคัญ หรือมีหมายจับ จะร่วมวางแผน และสืบสวน จับกุม อย่างรัดกุม	3.70	.82	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.57	.61	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมด้านการสืบสวนจับกุม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 และข้อ 4 อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้คือ การจับกุมผู้ต้องหาสำคัญ หรือมีหมายจับ จะร่วมวางแผน และสืบสวนจับกุมอย่างรัดกุม ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อได้รับแจ้งว่ามีการกระทำความผิด เล่นการพนันในพื้นที่ จะรีบออกไปตรวจสอบและจับกุมทันที ($\bar{X} = 3.68$) และได้ออกสืบสวน หาข่าว ตามจุดเสี่ยง ล่อแหลม ตามสถานที่ต่างๆ ที่เห็นว่าน่าจะก่อให้เกิดอาชญากรรม

เกิดขึ้นในพื้นที่ และจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับอย่างค่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ดังนี้

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับ ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ได้กำหนดสัญลักษณ์ แต่ละตัวแปรต่างๆ ดังนี้

- x_1 แทน ความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- x_2 แทน งบประมาณ และสวัสดิการในการปฏิบัติงาน
- x_3 แทน เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
- x_4 แทน การประสานงานในการปฏิบัติงาน
- x_5 แทน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
- x_6 แทน ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทั้ง 5 ด้าน
- y_1 แทน การบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ
- y_2 แทน การรักษาความสงบและระงับเหตุ
- y_3 แทน การสืบสวนจับกุม
- y_4 แทน ประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทั้ง 3 ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ปรากฏผลคังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพ
ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

ตัวแปรอิสระ		ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตำรวจ					รวม (x_7)
		ความพร้อมของ บุคลากร	งบประมาณและ สวัสดิการ	เครื่องมือ อุปกรณ์	การประ สานงาน	กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	
		(x_1)	(x_2)	(x_3)	(x_4)	(x_5)	
การบริการ การ ตรวจค้น การออกตรวจ	(y_1)	.67**	.52**	.57**	.68**	.57**	.76**
การรักษาความ สงบและระงับ เหตุ	(y_2)	.42**	.58**	.32**	.52**	.50**	.59**
การสืบสวน จับกุม	(y_3)	.32**	.52**	.27**	.41**	.46**	.48**
รวม	(y_4)	.61**	.60**	.54**	.67**	.62**	.76**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .76$)

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (x_1) กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ โดยรวม (y_1) พบว่า ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง ($r = .61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ($y_1 - y_3$) พบว่า ด้านความพร้อมของบุคลากร กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งในระดับสูง ปานกลางและน้อย โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการบริการ การตรวจค้นและการออกตรวจ อยู่ในระดับสูง ($r = .67$) ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .42$) และด้านการสืบสวนจับกุม อยู่ในระดับน้อย ($r = .32$) ตามลำดับ

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (x_2) กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ โดยรวม (y_1) พบว่า ด้านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ($y_1 - y_3$) พบว่า ด้าน งบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ ($r = .58$) ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ($r = .52$) และด้านการสืบสวนจับกุม ($r = .52$) ตามลำดับ

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (x_3) กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ โดยรวม (y_1) พบว่า ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ($y_1 - y_3$) พบว่า ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

ของตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .57$) ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ($r = .32$) และด้านการสืบสวนจับกุม อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ($r = .27$) ตามลำดับ

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (x_4) กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของ โดยรวม (y_1) พบว่า ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ($y_1 - y_3$) พบว่า ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ อยู่ในระดับสูง ($r = .68$) ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .52$) และด้านการสืบสวนจับกุม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .41$) ตามลำดับ

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (x_5) กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ โดยรวม (y_1) พบว่า ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ($y_1 - y_3$) พบว่า ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ($r = .57$) ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ ($r = .50$) และด้านการสืบสวนจับกุม ($r = .46$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ปรากฏผลแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองบุรีรัมย์

ที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 35)	ร้อยละ
1	เห็นควรเพิ่มสวัสดิการหรือค่าตอบแทนการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และควรจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานผู้ปฏิบัติโดยตรง อย่างเพียงพอ กับปริมาณและลักษณะงานที่ปฏิบัติ	12	34.29
2	เห็นควรเห็นควรจัดบุคลากรและมอบหมายงานให้เหมาะสม ตรงตามความรู้ ความสามารถและครอบคลุมทุกพื้นที่	9	25.71
3	เห็นควรจัดการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ให้ใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และ ให้จัดสรรยานพาหนะเพิ่มปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น	5	14.29
4	เห็นควรให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ออกตรวจที่เกิดเหตุ ระวังเหตุเร็วขึ้น ทั้ง ร้อยเวร และสายตรวจ	4	11.43
5	เห็นควรให้มี การประสานร่วมมือระหว่างประชาชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลตรวจ ให้มากขึ้น	2	5.71

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 35)	ร้อยละ
6	เห็นควรให้มีการฝึกอบรมความรู้ด้านกฎหมาย และยุทธวิธีการใช้อาวุธ ให้มากขึ้นเพื่อความชำนาญ และเพิ่มมาตรการ ทางกฎหมาย แก้ไขปัญหาวัยรุ่นก่อเหตุ มั่วสุม	2	5.71
7	เห็นควรให้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้ดีขึ้น ลานจอดรถให้มีหลังคา กันแดด รองรับและบริการประชาชน	1	2.86

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะดังนี้ คือ ควรเพิ่มสวัสดิการหรือค่าตอบแทนการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และควรจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานผู้ปฏิบัติโดยตรง อย่างเพียงพอ กับปริมาณและลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นร้อยละสูงสุด (ร้อยละ 34.29) รองลงมาคือ เห็นควรจัดบุคลากรและมอบหมายงานให้เหมาะสม ตรงตามความรู้ความสามารถและครอบคลุมทุกพื้นที่ (ร้อยละ 25.71) เห็นควรจัดการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ให้ใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และให้จัดสรรยานพาหนะเพิ่มปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น (ร้อยละ 14.29) และเห็นควรให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ออกตรวจที่เกิดเหตุ ระวังเหตุเร็วขึ้น ทั้งร้อยละ และสายตรวจ (ร้อยละ 11.34) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ครั้งนี้ สรุปผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา ระดับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์
2. ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความพร้อมบุคลากรในการปฏิบัติงาน

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ด้านการรักษาความสงบและการระงับเหตุ และด้านการสืบสวนจับกุม

3. ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ด้านการรักษาความสงบและการระงับเหตุ และด้านการสืบสวนจับกุม

4. ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ด้านการรักษาความสงบและการระงับเหตุ และด้านการสืบสวนจับกุม

5. ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ด้านการรักษาความสงบและการระงับเหตุ และด้านการสืบสวนจับกุม

6. ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ด้านการรักษาความสงบและการระงับเหตุ และด้านการสืบสวนจับกุม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจ ตำรวจของสถานีตำรวจภูธรภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 200 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อประเมินระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แยกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความพร้อมของ บุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน และด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม เพื่อประเมินระดับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปราม อาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แยกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ด้านการรักษาความสงบและการระงับเหตุ ด้านการสืบสวนจับกุม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดง ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2. การตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ การหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) และปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ เหมาะสม โดยคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มคล้ายกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้น ประทวน จำนวน 35 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) โดยแบบสอบถามเพื่อประเมินระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.8882 และแบบสอบถาม เพื่อประเมินระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ ได้ค่า ความเชื่อมั่น 0.8768

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้กำกับการสถานี ตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง ในการรวบรวมแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และ โปรแกรมสำเร็จรูป ทางด้านสถิติ และวิจัยซึ่งใช้สถิติดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ
2. การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และระดับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน
4. ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยรวมและรายด้าน ตามระดับความเหมาะสม/เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทุกประเด็นทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ดังนี้ คือ ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน และด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ
2. การศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยรวมและรายด้าน ตามระดับประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ คือ ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ ด้านการสืบสวนจับกุม และด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ตามลำดับ
3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับ ประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานรายด้าน คือ ด้านความพร้อมของบุคลากร ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านการประสานงาน ด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ มีดังนี้

5.1 เห็นควรพิจารณาเพิ่มเงินสวัสดิการหรือค่าตอบแทนการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และควรจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานผู้ปฏิบัติโดยตรงอย่างเพียงพอกับปริมาณและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5.2 เห็นควรจัดบุคลากรและมอบหมายงานให้เหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ และครอบคลุมทุกพื้นที่

5.3 เห็นควรจัดการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพให้ใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ควรจัดสรรยานพาหนะเพิ่มปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

5.4 เห็นควรให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ออกตรวจที่เกิดเหตุ ระวังเหตุเร็วขึ้น ทั้งร้อยเวร และสายตรวจ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ มีประเด็นที่น่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อันประกอบด้วย ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณ สวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน และด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมหรือเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นความมุ่งมั่น การมีจิตสำนึก ในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จำเป็นจะต้องรับผิดชอบ ต่อสังคม ต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตามการบังคับบัญชาสั่งการ และความบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2542 : 8) ได้กำหนดภารกิจหลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจไว้ ประกอบกับ พลตำรวจเอกเสรีพิศุทธ์ เตมียาเวส รักษาการแทนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้กล่าว กับข้าราชการตำรวจ ตอนหนึ่ง

ว่า ขอให้ข้าราชการตำรวจทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มกำลังความรู้ ความสามารถ ด้วยความเสียสละอดทน รวมทั้งต้องเข้มงวดกวาดล้างปัญหาอาชญากรรมทั่วไป ยาเสพติด บ่อน การพนัน อบายมุข และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แม้ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ทุกด้าน ที่นับว่าเป็นปัญหาอุปสรรค ที่ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ตำรวจมากนัก ทั้งนี้และทั้งนั้น ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน ของ เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์อยู่บ้าง โดยเฉพาะความพึงพอใจ หรือมูลเหตุ จูงใจที่กระตุ้น ให้มีความต้องการอยากที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง สำหรับคั้งความพร้อมของ บุคลากรในการปฏิบัติงาน หากการบริหารจัดการองค์กร โดยการไม่พิจารณาความเหมาะสม ความสามารถ ตามตำแหน่งลักษณะงาน หรือจัดการให้มีหน้าที่รับผิดชอบให้ครอบคลุมพื้นที่ อาจ เกิดปัญหาไม่สามารถควบคุมความสงบในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ด้านงบประมาณและสวัสดิการใน การปฏิบัติงานนั้น แม้จะเป็นปัญหาใหญ่แทบทุกหน่วยงานประสบปัญหาก็ตาม แต่ก็ยังเป็นขั้ว กำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติที่จะต้องได้รับงบประมาณในการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสม หรือ ไม่ก็เพียงพอตามระดับความเสี่ยงของลักษณะงาน แต่สำหรับ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ภูธร อำเภอเมืองบุรีรัมย์นั้นปัจจุบันอยู่ในห่วงเศรษฐกิจที่ฝืดเคือง นับว่าค่าตอบแทนยังน้อยอยู่ ถึงแม้ใน ระดับความคิดเห็นนั้นส่วนใหญ่ จะอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจเป็นเพราะ หน้าที่การงานหรือ ด้วยความเกรงใจ เคารพต่อการบังคับบัญชา และมีความอดทนเสียสละเพื่อประเทศชาติ บ้านเมือง และประชาชน มีวินัยควบคุมไว้ในตัว ทำให้ไม่สามารถที่จะเรียกร้องขอสวัสดิการเพิ่มเติมเหมือน เช่นหน่วยงานอื่นได้ นอกจากหน่วยเหนือจะพิจารณาถึงความยากลำบาก ความเสี่ยงในการปฏิบัติ หน้าที่ ว่าค่าตอบแทนที่ข้าราชการตำรวจ ได้รับปัจจุบันนั้นคุ้มค่ากับปริมาณงาน และลักษณะงานที่ ได้รับมอบหมายให้หรือไม่ คุ้มค่ากับความเสี่ยงที่เอาชีวิตและวิญญาณเข้าแลกกับความสงบสุขของ ประชาชน ความมั่นคงในสังคมหรือไม่ ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ แทบทุกสถานีตำรวจ ต่างก็เรียกร้องและขอรับการสนับสนุนเป็นประจำ โดยเฉพาะพื้นที่รับผิดชอบ ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์นั้นมีพื้นที่รับผิดชอบที่กว้าง สภาพพื้นที่ มีทั้งในเมือง นอกเมือง การปฏิบัติงานมีความยากมากขึ้น เพราะสถานเริงรมย์ สถานที่ต่างๆ ที่เสี่ยงต่อการ เกิดอาชญากรรมได้ตลอดเวลา ซึ่งเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์การปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องใช้ในการ ปฏิบัติงานมาก และผลการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า เครื่องมือการปฏิบัติงาน บางอย่าง เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ลงทุนซื้อใช้เอง และไว้เป็นทรัพย์สินส่วนตัว แต่อุปกรณ์อื่นๆ ที่สำคัญ อย่างเช่น รถยนต์ จักรยานยนต์ น้ำมันเชื้อเพลิง เครื่องทุนแรง เครื่องมือสื่อสาร และอุปกรณ์ เทคโนโลยีอันทันสมัยในการใช้ปฏิบัติงาน ตำรวจยังคงรอรับการสนับสนุนอยู่ ในส่วนด้านการ ประสานงานในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าหน่วยงานใดก็ตามปฏิบัติงานก็ย่อมมีการประสานงานเพื่อ

ความสำเร็จของงานในระดับหนึ่ง ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่คุณเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานี ตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำเป็นต้องนำมาใช้ มาปฏิบัติ เช่น การประสานงานในหน่วยงาน และประสานงานนอกหน่วยงาน เพื่อหาข้อมูล และขอรับการสนับสนุนจากภายในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน แม้กระทั่งการประสานงานระหว่างหน่วยงาน เช่น หน่วยงานของรัฐ ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มองค์กรต่างๆ เพื่อขอทราบข้อมูลในการปฏิบัติงาน หากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม และดี จะเป็นประโยชน์กับหน่วยงานเป็นอย่างมากเนื่องจากเกิดความเข้าใจถึงเป้าหมายของงาน การปฏิบัติงานก็สอดคล้องกัน มีการเลื่อนไหลไปในทางที่ดีไม่ติดขัดทำให้เสียประโยชน์กับทุกฝ่ายได้ ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ซึ่งแน่นอน ตำรวจที่จะปฏิบัติหน้าที่จำเป็นต้องรอบรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในทุกเรื่องให้มากที่สุด เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง จึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ มีการอบรมเสริมสร้างและพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพียงพอเหมาะสมที่จะนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเรื่องดังกล่าว หน่วยงานต้องให้ความสนใจในการจัดการ จัดหาแหล่งความรู้เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความรู้ของผู้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งปัจจัยและความจำเป็นดังกล่าวต้องจัดให้เกิดความเหมาะสมในการให้บุคลากรในพื้นที่ได้รับประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวข้างต้น นั้น พบว่าสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ดุสิต ทาคี (2547 : บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ กรณีศึกษาของบังคับการตำรวจนครบาล 6 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีงบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติงาน จะปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีงบประมาณไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีกำลังเพียงพอในการปฏิบัติงาน จะปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีกำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอในการปฏิบัติงาน จะปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย วงศ์วิรุฬห์ (2529 : บทคัดย่อ), งานวิจัยของ ลิขิต วิชญ์ชินทร์ (2537 : 82 – 83), งานวิจัยของ นิรนาท ฉิมประสิทธิ์ชัย (2539 : 72 – 73), งานวิจัยของ วรเชษฐ์ รุ่งหลัง (2539 : 79 – 84), งานวิจัยของ สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ (2540 : บทคัดย่อ), งานวิชาการของ จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2540 : 1 – 7), งานการวิจัยของ ชีระบุรณ์ สมบูรณ์ (2517 : บทคัดย่อ; อ้างถึงใน อภิโชค อ้วนชัยภูมิ. 2542 : 44 – 45), งานวิชาการของกองบัญชาการเสนาธิการ (2543 : 11), งานการวิจัยของ เอกพล ชัยกุล (2544 : 69 – 101), งานวิจัยของ ธนุ พวงมณี (2545 : บทคัดย่อ), และงานวิจัยของ ชัยโรจน์ คล้ายจินดา (2546 : 34) ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมานี้ หากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมเพียงพอแล้วการปฏิบัติงานก็ราบรื่น การปฏิบัติงานก็จะได้ผลดี

ไม่มีความแตกแยก มีแต่ความปรองดองสามัคคี บุคลากรในองค์การก็ยังมีมุ่งมั่นทุ่มเทร่างกายแรงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

2. ผลจากการวิจัยระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ พบว่า ระดับ ประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ และด้านการสืบสวนจับกุม ในความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก ทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการได้ลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยไม่เคยคิดเบี่ยงหน่วงกับ ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และสภาพทั่วไปในชุมชน ทุกสภาพ แม้จะแออัดไปด้วยพลเมืองที่เพิ่มขึ้น การปฏิบัติงานล้ามากขึ้น แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ใช้สติปัญญาและความเฉียบแหลมแก้ไขปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเข้มข้น ค่อนข้างและจริงจัง รวมทั้งการทุ่มเทร่างกายแรงใจ อุทิศเพื่อความสงบสุขของประชาชน ที่มีจิตและวิญญูณความเป็นตำรวจในสายเลือด และความเป็นตำรวจในยุคปัจจุบัน ดังเช่น ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ ในความคิดเห็นและการปฏิบัติท่ามกลางปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะมีปัญหาด้านปัจจัยบางประการ แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจก็มีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ในการให้บริการ ช่วยเหลือแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้การต้อนรับ อย่างมีความสุขและยิ้มแย้มแจ่มใส การตรวจค้นเป็นการออกปฏิบัติหน้าที่ตามสถานการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีเหตุ หรือ ไม่มีเหตุ แต่มีเบาะแสการกระทำผิด ก็จะมีการเรียกตรวจ ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด ดำเนินการไปตามอำนาจหน้าที่ ตรวจตรา และตรวจค้น ตรวจสอบ ป้องกันเหตุร้าย การออกตรวจก็มีคำสั่งทำแผนการตรวจ มีการวางแผน จัดชุดตรวจเป็นสาย เป็นการกิจ ตรวจตราตามหมู่บ้าน ชุมชน สถานบันเทิง จุดเสี่ยง พื้นที่ สาธารณะ ต่างๆ รวมถึงการคุ้มครองพิสดาระหว่างสารเสพติด อย่างจริงจังต่อเนื่อง ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ กรณีมีภารกิจสำคัญทั้งงานราชการ งานเอกชน แม้กระทั่งสถานที่ ที่เกิดเหตุร้ายต่างๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ เมื่อได้รับแจ้ง หรือทราบข่าว หรือได้รับการประสานงานมา ก็จะออกปฏิบัติหน้าที่ ในการรักษาความสงบ โดยการตรวจสอบ ตรวจค้น และทำการรับเหตุ หรือรักษาสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น ไม่ให้เกิดเหตุร้ายบานปลาย ด้านการสืบสวนจับกุม เป็นภารกิจที่สำคัญ ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องแสวงหาข้อเท็จจริง ในคดี หรือก่อนเกิดเหตุ เพื่อเป็นการป้องกัน ปราบปราม ติดตามจับกุม ผู้กระทำผิดหรือติดตามยึดสิ่งของที่มิได้ใช้ หรือไว้ใช้ในการกระทำผิด โดยเฉพาะผู้ต้องหาที่กระทำผิดแล้วหลบหนี ก็จะวางแผนสืบสวนติดตามจับกุมมาดำเนินคดีตามกฎหมาย หรือสืบสวนหาข่าวว่ามีจะการก่อเหตุร้าย ณ สถานที่ วัน เวลา ใด แบบใด แม้กระทั่งหาข่าวการกระทำผิดกฎหมายที่

ทำให้รัฐเกิดความเสียหาย เช่น การพนัน เป็นต้น ซึ่งในการปฏิบัติงานทุกครั้งในความคิดเห็นจะปฏิบัติกรอย่างรัดกุม เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ได้ยึดและปฏิบัตินั้น นับได้ว่าสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 30) ได้กล่าวถึงหลักการทำให้มีประสิทธิภาพ 12 ประการ ประกอบด้วย ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดของการทำงาน ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์ถูกต้อง รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพงานควรมีลักษณะที่มีการแจ้งให้ทราบ สำเร็จทันเวลา ผลงานได้มาตรฐาน สามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ กำหนดมาตรฐาน มีการให้บำเหน็จรางวัล และการปฏิบัติงานที่ได้ประสิทธิภาพ นั้น สอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2529 : 5) ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ มีกลยุทธ์ เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ ภายในองค์กร มีโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม มีระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย มีแบบการบริหารจัดการขององค์กร มีบุคลากร ร่วมองค์กร มีความสามารถ มีค่านิยม และสอดคล้องกับงานการวิจัยของ สมพงษ์ ขอมปรากฏ (2539 : บทคัดย่อ), งานวิจัยของ สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ (2540 : บทคัดย่อ), งานวิจัยของ วิสวดี มีแก้ว (2542 : บทคัดย่อ), และงานวิจัยของ จรัส บางประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องเห็นใจกับผู้ที่ปฏิบัติที่ได้ รับการสนับสนุนหรือมีปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับกลางๆ หรือเรียกว่าระดับ ปานกลาง

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง นับว่าเป็นความโชคดีของชาวเมืองบุรีรัมย์ ที่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานอย่างจริงจังในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมโดยไม่เหน็ดเหนื่อยที่ต้องแบกรับภาระท่ามกลางปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่อยู่ในระดับเหมาะสมเพียงพอมากที่สุด เพียงแค่ระดับปานกลาง ยังเสียสละและปฏิบัติหน้าที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ในระดับ ประสิทธิภาพมาก จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ดังกล่าว มีความใกล้เคียงและสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เสาวภาคย์ ดีวาจา (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายของบริษัทเอกชน พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับงานการวิจัย ของ จิตเจริญ เวลาดี (2522 : บทคัดย่อ), งานการวิจัยของ ธารินทร์ จันทราพิพย์ (2524 : บทคัดย่อ), งานการวิจัยของ ประคินธุ์

สุคนธ์สวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ), งานวิจัยของ วิสชุด มีแก้ว (2542 : บทคัดย่อ) และงานวิจัยของ บอลคีน ชารอน (Sharon, 2005 : 5) นับว่าเป็นการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง และจะดียิ่งขึ้นหากได้รับการพิจารณาสนับสนุนปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

จากผลงานการวิจัย ครั้งนี้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองบุรีรัมย์ นั้นมีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงานงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงานในระหว่างปฏิบัติการ และด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปกติแล้วนับว่ายังเป็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อประชาชนนั้นมีมาก ถึงแม้ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับการสนับสนุน การจัดการที่ยังไม่เหมาะสม หรือเพียงพออยู่ในระดับมาก หรือมากที่สุดก็ตาม แต่ก็ไม่ได้ทำให้ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยรวมนั้นลดประสิทธิภาพลงยังคง อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ผลมาจากความตั้งใจ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และด้วยความอดทน เสียสละ มีวินัย ซึ่งในอนาคตหากมีการบริหารจัดการ จากผู้บริหารที่ดีมีอุดมการณ์และมีจิตใจมุ่งมั่นในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ให้ความสนใจในการพัฒนาองค์กร ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานขององค์กรให้เหมาะสมและเพียงพอ ในระดับมาก หรือมากกว่าเดิมแล้วย่อมทำให้ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นกว่านี้อย่างแน่นอน ดังเช่น ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ แม้จะมีปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีระดับความเหมาะสม/เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพของการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเสียสละ ทุ่เม และอดทนอยู่ในระดับสูง หากได้รับการจัดสรร หรือสนับสนุนเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม/เพียงพอมาก หรือมากขึ้น ผลงานก็ยิ่งจะมีประสิทธิภาพมากกว่านี้แน่นอน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ได้แนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ระบบการจัดการเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยทั่วไปทั้ง 3 ด้าน ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อให้เกิดประโยชน์

ในการปฏิบัติ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรจัดกำลังพลให้เพียงพอกับปริมาณงานในด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จัดกำลังตำรวจรับผิดชอบทุกหมู่บ้าน ทุกชุมชน ทุกเขตตรวจอย่างเหมาะสมเพียงพอครอบคลุมพื้นที่ มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติให้ตรงตามสายงานที่ได้รับ การบรรจุแต่งตั้ง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และให้มีการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน สืบสวนปราบปรามในพื้นที่อย่างเหมาะสมกว่าเดิมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น
2. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณ และสวัสดิการในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรให้มีการเพิ่มงบประมาณ ให้เหมาะสมเพียงพอกับ ปริมาณและลักษณะงานให้มากขึ้น ให้มีการพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ค่าเสี่ยงภัย และ เงินประจำตำแหน่ง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก จัดน้ำมันเชื้อเพลิงให้เหมาะสม เพียงพอมากยิ่งขึ้น จัด ให้มีช่วงเวลาพักผ่อนระหว่างปฏิบัติงานให้เหมาะสม การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ ให้เป็นไป ตามกำหนดระยะเวลา พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้เหมาะสมกับผลงานอย่างยุติธรรมเพื่อเจ้าหน้าที่ ตำรวจจะได้มีขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจให้กับงานป้องกันปราบปราม อาชญากรรมได้อย่างต่อเนื่อง
3. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรให้มีการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่มีสภาพใช้งานได้ดี มี ประสิทธิภาพ มีความทันสมัย เหมาะสมเพียงพอกับปริมาณและลักษณะงานให้มากขึ้น มีการ กำหนดเวลาการเบิกจ่าย เครื่องมือ อุปกรณ์ให้สอดคล้องเหมาะสมกับการออกปฏิบัติงาน ให้มี การจัดสรรขานพาหนะ เพิ่มปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงให้ใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบ ให้ เพียงพอมากขึ้น เพื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจะได้ออกปฏิบัติงานได้นานขึ้น มากขึ้น ตามลักษณะและ ปริมาณงานในด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
4. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรให้มีการประสานงานกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

หน่วยงาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นๆ และให้มีการประชุมหารือวางแผน รับฟังความคิดเห็น วางกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานที่ดีเหมาะสม ร่วมมือช่วยเหลือแบ่งหน้าที่การปฏิบัติให้มากขึ้น การประสานงานการสนับสนุนการปฏิบัติให้รวดเร็วขึ้น ให้มีการประสานงานกับผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร ค่ายวชิราวุธ สมาชิกร และองค์กรต่างๆ หน่วยงานอื่นๆ ในการจัดทำข้อมูล พฤติการณ์ สถานที่เสี่ยง ในพื้นที่เพื่อผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไปอีก

5. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรให้มีการค้นคว้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา ให้มีการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงเหมาะสมตามสถานการณ์ สม่่าเสมอ เพื่อการปฏิบัติงานจะได้เกิดประสิทธิภาพ และไม่ผิดพลาดเกิดความเสียหายกับหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา แม้กระทั่งผู้ปฏิบัติเอง

6. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองบุรีรัมย์ ด้านการบริการ การตรวจค้น และการออกตรวจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรให้มีการเพิ่มความเข้ม ความถี่ ในการประชาสัมพันธ์ แนะนำ ให้คำปรึกษา รวมทั้ง เปิดและประชาสัมพันธ์ถึงช่องทางกรแจ้งข้อมูลข่าวสาร แจ้งเหตุร้าย ให้มากขึ้น ดำเนินการหา ข้อมูลการตรวจค้นเป้าหมาย และเพิ่มความถี่ในการออกตรวจให้ครอบคลุมพื้นที่ เพื่อประสิทธิภาพ ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

7. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองบุรีรัมย์ ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงควร ให้มีการปฏิบัติการ ตามแผน ความสถานการณ์ และหาวิธีเทคนิค ใหม่ๆ ในการปฏิบัติการรักษา ความสงบ และระงับเหตุ เพื่อผลของการป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรมจะได้เกิดประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นต่อไปอีก

8. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองบุรีรัมย์ ด้านการสืบสวน จับกุม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ก็จริงแต่ก็ควรให้มีการเพิ่ม ความเข้ม เพิ่มความถี่ ในการออกสืบสวนหาข่าวตามสถานที่ต่างๆ ให้ทั่วถึง ทั้งในเขตชุมชน และ ชนบท เพื่อป้องกันการก่อเหตุร้าย ปราบปรามแหล่งอบายมุข สถานที่ต่างๆ ที่เสี่ยงต่อการเกิด อาชญากรรม แหล่งมั่วสุ่ม พื้นที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติด มั่วสุ่มทางเพศ รวมทั้งสถานที่

หลบซ่อนของผู้ต้องหาคดีตามหมายจับอย่างต่อเนื่อง และให้มีการหารือ วางแผนในการสืบสวน ติดตามจับกุมผู้ต้องหาคดีค้างเก่าให้ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปราม อาชญากรรมให้องค์การ สร้างความสงบสุขให้กับประชาชน

9. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ก็ตามแต่ก็สมควร ให้มีการปรับปรุง และสนับสนุนปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ โดยการสนับสนุน และเพิ่มงบประมาณสวัสดิการให้มากขึ้น จัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่มีความทันสมัย มีสภาพใช้ งานได้ดีมีประสิทธิภาพ จัดการให้มีการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างปฏิบัติงานให้มากขึ้น รวมทั้งดำเนินกิจกรรมให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทางด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษา อบรม ให้เกิดความรู้ความชำนาญ มากขึ้น เพื่อให้การป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรมเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ควรให้ความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม หรือ เพิ่มขึ้นในทุกๆ ด้าน เพื่อใช้ในการปฏิบัติภารกิจป้องกันปราบปรามอาชญากรรมให้ได้ผลอย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการ ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการ ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรกับประสิทธิภาพในการป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ
5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการ ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- กองนิติการ สำนักงานกฎหมายและสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2550, มกราคม – มีนาคม). “สาร พลตำรวจเอกเสรีพิศุทธ์ เตมียาเวส รักษาการแทน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ,” วารสารตำรวจ. 43 (410) : 4.
- กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (2520). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจนครบาล**. กรุงเทพฯ : กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการสถานีตำรวจนครบาล.
- กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2543). **คู่มือตำรวจหลักสูตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.
- โกศล วงศ์สวรรค์, สุธิลา คุลยะเสถียร และ สถิต วงศ์สวรรค์. (2537). **ปัญหาสังคม**. กรุงเทพฯ : รวมสาสน์.
- คณะวิทยาการจัดการ. (ม.ป.ป). **พฤติกรรมองค์กร**. บุรีรัมย์ : สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- กชาวุธ พรหมายน. (2545). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง 2 : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจ ฝ่าย 1 และ ฝ่าย 2**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จตุพร บานชื่น. (2533). **กิจการตำรวจไทย**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- จรัล บางประเสริฐ, ร.ค.อ. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีด่านตรวจคนเข้าเมือง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. (2540). **การจัดการองค์กร**. ม.ป.ท : ม.ป.พ. (เอกสารอัดสำเนา).
- จิตรเจริญ เวสาคี. (2522). **ปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรภา แสนเกษม และคนอื่นๆ. (2545). **การวิจัยทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- จิรัช ชูเวช, พ.ค.อ. (2533). **หลักการบริหารงานตำรวจเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : วิศิษฐ์สิน.
- จิระศักดิ์ เจริญพันธ์. (2549). **การจัดการสาธารณสุขชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ 5. ขอนแก่น : กลังนานาวิทยา.

- ซัชรินทร์ อรรถเกษม. (2542). ปัญหาและอุปสรรคการป้องกันปราบปรามยาบ้าของเจ้าหน้าที่
สายตรวจชั้นประทวนประจำสถานีตำรวจภูธร ภาค 7. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(อาชญากรรมและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัยโรจน์ กล้ายจินดา, พ.ศ.อ. (2546). ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการปราบปรามผู้กระทำความผิด
ฐานผลิตและจำหน่ายแอมเฟตามีน (ยาบ้า) : ศึกษาเฉพาะการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม.(สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์.
- ชาโรณี จันทร์แสงศรี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุม
จราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ พบ.ม
(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
เทพเนรมิตร.
- ศิริกฤทธิ ปานเรือนแสน. (2542). ประสิทธิภาพโครงการตำรวจชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี
ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น : ม.ป.พ.
- คิลก เขียมพิริยะกุล, พ.ศ.ท. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
ที่เป็นพนักงานสอบสวนจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (รัฐศาสตร์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คูสิต ทำดี, ร.ศ.อ. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์
: กรณีศึกษาของบังคับการตำรวจนครบาล 6. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาสังคมวิทยา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตำรวจภูธร ภาค 3. (2549, 7 พฤศจิกายน). เรื่อง แจ้งนโยบายในกาปฏิบัติราชการงานป้องกันและ
ปราบปรามอาชญากรรมของ ตร. ผบก.ภ.จว.ในสังกัด ภ.3 และ รอง ผบก.ศสจ.ภ.3.
นครราชสีมา : ม.ป.พ.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2535). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ทัศนีย์ ทองสว่าง. (2537). สังคมไทย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- . (2531). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ
พัฒนาสตรีตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธนู พวงมณี, พ.ศ.ศ. (2545). ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานป้องกันปราบปราม สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธวัช ฉัตรเนตร. (2509). คำอธิบายเรียงมาตรา พระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์พ.ศ. 2509. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธารินทร์ จันทราทิพย์. (2524). ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างผู้เสียหายกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อาชญวิทยาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. (ถ่ายเอกสาร).
- ธีระบุรณ์ สมบุรณ์. (2517). อุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในเขตท้องที่อำเภอเมืองนครราชสีมา. นครราชสีมา : ม.ป.พ.
- นงลักษณ์ ทองศรี. (2547). องค์การจัการ. บุรีรัมย์ : คณะวิทยาการจัการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- น้ำค้าง ไชรัมย์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ คม. (สาขาบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิรนาท ฉิมประสิทธิ์ชัย. (2539). ปัญหาอุปสรรคในการปราบปรามยาเสพติด ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อาชญกรรมและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. (ถ่ายเอกสาร).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
- ปรียาพร วงศ์อนุรโรจน์. (2521 ก). จิตวิทยาวัยรุ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สมมิตรออฟเซต.
- . (2532). จิตวิทยาวัยรุ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สมมิตรออฟเซต.
- ประชัน คะเนวัน. (2545). เทคนิคการบริหาร. บุรีรัมย์ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการสภาตำบลในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีกิ่งอำเภอฉืออานา จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ พบ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2529). การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ :
ไอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- ประเทือง ธนิยผล. (2548). อาชีววิทยาและทันตวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
พิมพ์ครั้งที่ 2. บูรีรัมย์ : ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์สถาบัน
ราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, ร.ศ.อ. (2526). การควบคุมอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม หลักทฤษฎี
มาตรการ. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.
- (2530). การบริหารงานตำรวจ. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.
- (2533). อาชญากรรมพื้นฐานกับกระบวนการยุติธรรม. ปัญหาอุปสรรคและ แนวทาง
ควบคุม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- (2546). การบริหารงานตำรวจฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- ผจงจิตต์ อธิคมนันท์. (2529). สังคมวิทยาว่าด้วยอาชญากรรมและการลงโทษ. กรุงเทพฯ :
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผดพันธุ์ โคจันทร์, ร.ศ.อ.หญิง. (2544). การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 1 กองตำรวจสันติบาล 2.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- พิมพ์จรีย์ นามวัฒน์. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มัลลิกา คั่นสอน. (2544). การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับ
ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เมธีร์ ชาติมนตรี, ร.ศ.อ. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน
สืบสวน ในกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร ภาค 3. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์).
นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครราชสีมา.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ระพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณะชฎ. (2510). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับนักบริหารอาวุโส. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี. ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- . (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- เรืองอุไร ช่างชู. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ พบ.ม.(พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลิขิต วิชชชีวินทร์. (2537). การศึกษาการป้องกันปราบปรามยาเสพติดในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ถ่ายเอกสาร).
- วรรณภา ปิยะรัตน์มานนท์. (2546). ศาสตร์แห่งการจัดการ. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- วรเชษฐ์ รุ่งกล้า. (2539). ปัญหาและอุปสรรคในการป้องกันปราบปรามยาเสพติดให้โทษของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อาชญากรรมและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. (ถ่ายเอกสาร).
- วัลย์ลักษณ์ ผดุงเจริญ. (2540, มกราคม). "สูงใจมุ่งงาน". วารสารพัฒนาข้าราชการ กทม. 16 (1) : 14.
- วาสุเทพ เนียมสมบัติ. (2534). การพัฒนารูปแบบการจัดสายตรวจท้องที่นอกเขตเทศบาลหรือนอกเขตสุขาภิบาลเพื่อป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมของตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชัย วงศ์วิรุฬห์. (2529). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในเขตกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.

- วิศรุต มีแก้ว, พ.ศ.อ. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 สอบสวน : กรณีศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี.
 วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒน
 บริหารศาสตร์.
- ศิริวรรณ เตรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2513). การบริหาร. พระนคร : ไทยพัฒนาการพิมพ์.
 -----, (2521). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
 -----, (2523). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ ขอมปรังค์. (2539). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 สอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดศรีสะเกษ. ภาคนิพนธ์ บธ.ม.
 (การวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิต
 พัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2529). การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร MBA. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
 “สถานภาพอาชญากรรม (คดี 5 กลุ่ม) ในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์.” (2550). (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.buriram.police.go.th/oaya5kum12.htm>.
- สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์. (2550). คำสั่ง ที่ 577/2550 เรื่องกำหนดหน้าที่การงานให้
 ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำเดือน กรกฎาคม 2550. บุรีรัมย์ :
 งานธุรการกำลังพล.
- , (2550). บรรยายสรุปสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ 2550. บุรีรัมย์ :
 งานธุรการกำลังพล.
- สถานีตำรวจภูธรอำเภอห้วยราช. (2550). รายงานการประชุม กต.ตร. ประจำเดือน ก.พ. 2550.
 บุรีรัมย์ : งานธุรการ กต.ตร.สภ.อ.ห้วยราช.
- , (2550). แผนกวางป้องกันปราบปรามยาเสพติดรายสำคัญ ปี 2550. บุรีรัมย์ : ธุรการ
 งานสืบสวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอห้วยราช.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2522). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ
 สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2542, 22 ตุลาคม). “โศกนาฏกรรมของพลตรีสนั่น ขจรประศาสน์”
 วารสาร : 2
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2545). รายงานประจำปี 2544. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ
 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2547). รายงานประจำปี 2546. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- (2550). คำสั่งให้ใช้แผนงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ที่ 258/2550
ลงวันที่ 4 พฤษภาคม 2550. กรุงเทพฯ : ฝ่ายงานสืบสวนปราบปราม.
- สำนักพิมพ์มติชน. (2547). พจนานุกรมฉบับมติชน พ.ศ.2547. กรุงเทพฯ : มติชน.
- เสาวภาคย์ ศิวาจา. (2529). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการ
เกษตรของบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาดา กาญจนนิมมาน. (2541). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะ
กรณีสำนักงานประมาณ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทิน หวังกลับ, พ.ด.ท. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตำรวจชุมชน
ประจำตำบล : กรณีศึกษาตำรวจชุมชนประจำตำบล จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุพัตรา สุภาพ. (2541). ปัญหาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภาวดี แสงเดือนฉาย, ร.ด.อ.หญิง. (2542). การประเมินผลศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามนโยบายนายคาบตำรวจแบบเลื่อนไหล.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรัชย์ ไคว้ตระกูล. (2533). จิตวิทยาการเรียนการสอน. ลำปาง : โรงพิมพ์ชัยสงคราม.
- สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์, พ.ด.ค. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานสอบสวนในสถานีสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์
พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสภา ชูพิกุลชัย ชปิลมันน์. (2548). อาชญากรรม : หนึ่งในวิกฤตสังคม มุมมองทางจิตวิทยา
เพื่อการป้องกันและแก้ไข. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- หาญ พิทักษ์สาลี. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- หลุย จำปาเทศ. (2533). จิตวิทยาการจูใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สามัคคีสาสน์.

- อมร รักษาศักดิ์. (2507). เอกสารทางวิชาการ : การสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ต.ภ. ระดับชั้นพิเศษ ชั้นเอก ระหว่างวันที่ 13 – 18 ตุลาคม 2507. พระนคร : สำนักงาน ก.ต.ภ. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อภิโชติ แอนชัยภูมิ. (2542). การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอก สังฆานนท์, พล.ต.ต. (2547). พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
- เอกพล ชัยกุล, ร.ต.อ. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม ในสถานีตำรวจนครบาลบางโพธิ์พวง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Barnard, C.I. (1986). *The Function of the Executive*. Massachuset : Havard University.
- Blachut. K.B. (2005). *Transient Criminal Subcultures and the Crimes They Commit Against The elderly : Implications for Continuing Criminal Justice and Community Education*. Northern Illinois : Northern Illinois University.
- Bolton, S. (2005). *A Study of Neighbourhood Watch in Colchester*. United Kingdom : University of Essex.
- Certo, S. C. (2000). *C. Modern Management*. New Jersey : Prentice Hall.
- Chappell, A.T. (2005). *Learning in Action : Training The Community Policing Officer*. Florida : University of Florida.
- Churden, H.& J, & Arther W.S. Herman, Jr. (1963). *Personnel management*. Cincinnate : South Western.
- Flippo, E. B. (1971). *Principles of personnel administration*. New York : Mc Graw – Hill.
- Fritz, N. J. (2006). *The Sociology of Crime in Everyday life : The Essence of Crime and Place*. Arizona : State University.
- George D.E. & M.Eastman. (1969). *Municiple Police Administration*. (Kingsport, Tennessee : Kingsport Press.

- Gilmer, Von Haller B. (1967). **Industrial Psychology**. New York : Mc Graw – Hill.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : Mc Graw – Hill.
- Herzberg, F. (1968). **Work and the Nature of Man**. New York : World.
- Herzberg, F. Bernard M. & Babara S. (1959). **Motivation to Work**. New York : John Wiley and Sons.
- . (1956). **The Motivation of Work**. New York : Mc Graw – Hill.
- John C.J, (2003). **Comparing Regulatory and Distributive Police Programs for Crime Reduction : An Evaluation of Effectiveness and Efficiency**. Florida : Atlantic University.
- Katz, D. & Kahn, R.L.K. (1978). **The Social Psychology of Organization**. 2d ed. New York : John Wiley & Sons.
- Lbser, F.H. (2002). **Legal Policy and Community Level Crime Prevention : The Rise and Fall of Crime in the United States**. California : University of California, Berkeley.
- Levy, M.P. (2006). **Place – Based Crime Prevention : Using Opportunity Structures and Environmental Characteristics to Estimate Crime**. New Jersey : Rutgers The State University of New Jersey – Newark.
- Maslow, A.H. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper & Brothers.
- Mc Gregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York : Mc Graw – Hill.
- McFarland, D.E. (1974). **Management : Principle and Practice**. 3 rd ed. New York : The Mc Millan.
- Millet, J.D. (1954). **Management in the Public Service**. New York : Mc Graw - Hill.
- Randall, B.D. (1984). **Organizational Behavior People and Processes in Management**. Illinois : Irwin Homewood.
- Ryan, T.A. & Smith P.C. (1954). **Principle of Industrial Psychology**. New York : The Mc. Donald.
- Samuel, L.J. (2005). **Self – Cleaning Ovens : The Impact of Police Intervention and The Code of the Street on Retallation Homicide in Disadvantaged Communities in Washington. D.C**. Howard : Howard University.
- Simon, H.A. (1960). **Administration Behavior**. New York : The McMillan.

- Sumner, G.E. (2006). **Community Policing : A Critical Analysis of the City of Rome Police Department.** Walden : Walden University .
- Terry, G.R. (1964). **Principles of Management.** New Jersey : Prentice – Hall.
- Van D.W. (1968). **The Successfull Supervisor in Government and Business.** New York : Harper.
- Vroom, V.H. (1964). **Work and Motivation.** New York : Johny Wiley and Sons.
- Yoshioka, T. (2005). **National Crime Prevention Strategies for Japan : Implications of Scientific Knowledge and International Guidelines.** Canada : University of Ottawa.

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏบรียัม
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๑๕๔๕.๑๑ / ๑๓๔๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจโท จำลอง คำคินุญ

ด้วย คาบตำรวจสมศักดิ์ สุไต้ทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ซึ่งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ ๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๖๑๖ คอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๑๕๔๕.๑๑ / ๓๔๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจเอก ชัยโรจน์ กล้ายจินดา

ด้วย คณาจารย์ คณาจารย์ ศูได้ทอน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ซึ่งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๑๒ ๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๑๕๔๕.๑๑ / ๖๓๔๐

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุรัชย์ ปิยานุกูล

ด้วย คณาจารย์ ศาสตราจารย์ ดร.สุได้ทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ซึ่งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ , ๐ ๔๔๖๐ ๖๑๖ คို့ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๑๕๔๕.๑๑ / ๖๓๔๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรอำเภอห้วยราช

ด้วย คาบตำรวจสมศักดิ์ สุไต้ทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมการศึกษาค้นคว้า ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาต ให้ คาบตำรวจสมศักดิ์ สุไต้ทอง ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะปรากฏในรายละเอียดอีกครั้ง ซึ่งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ จิว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

สุวิมล
๑๓. ๕
12. ๓. ๕๐



ที่ ศธ ๑๕๔๕.๑๑/๖๓๔๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

ด้วย คาบตำรวจสมศักดิ์ สุไต้ทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ สะอองทอง)

คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐๔๔๖๐ ๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘

รับทราบ
วันที่ 18/8/50
(8/8/50 18/8/50)

หมวด ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพ

ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ของตำรวจ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน และ ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินระดับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหาร การตรวจค้นและการออกตรวจ ด้านการรักษาความสงบและการระงับเหตุ และด้านการสืบสวนจับกุม

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็น เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการเสนอแนะข้อคิดเห็น

2. ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานและสถานภาพของท่านแต่อย่างใด แต่จะมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ และประชาชนในพื้นที่ อำเภอเมืองบุรีรัมย์

3. ขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อที่ตรงกับความคิดเห็น และการปฏิบัติของท่านให้มากที่สุด และขอขอบพระคุณในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

คาบตำรวจสมศักดิ์ สุไต้ทอง

นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ

ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย \surd ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. อายุ (เกิน 6 เดือน ขึ้นไป คิดเป็น 1 ปี)

- () 1.อายุน้อยกว่า 21 ปี
- () 2.อายุ 21 - 30 ปี
- () 3.อายุ 31 - 40 ปี
- () 4. อายุ 41 ขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

- () 1. มัธยมศึกษา/ปวช.
- () 2. อนุปริญญา/ปวส.
- () 3.ปริญญาตรี
- () 4. สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- () 1. 1 - 5 ปี
- () 2. 6 - 10 ปี
- () 3. 11 - 15 ปี
- () 4. 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกของใดช่องหนึ่งที่ตรงกับระดับความคิดเห็นที่เป็นจริงสำหรับตัวท่าน ดังนี้

5. หมายถึง ระดับความเหมาะสม / เพียงพอ มากที่สุด
4. หมายถึง ระดับความเหมาะสม / เพียงพอ มาก
3. หมายถึง ระดับความเหมาะสม / เพียงพอ ปานกลาง
2. หมายถึง ระดับความเหมาะสม / เพียงพอ น้อย
1. หมายถึง ระดับความเหมาะสม / เพียงพอ น้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ด้านความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
1.	หน่วยงานของท่านมีกำลังพลเพียงพอกับปริมาณงานในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม.....
2.	หน่วยงาน ได้จัดกำลัง ตร.รับผิดชอบทุกหมู่บ้าน/ชุมชนหรือเขตตรวจอย่างเหมาะสมครอบคลุมพื้นที่
3.	ท่าน ได้ปฏิบัติงานตรงตามสายงานที่บรรจุแต่งตั้ง
4.	ท่าน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ.....
5.	หน่วยงาน ได้กำหนดเวลาให้ท่าน สืบสวน ปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ ได้อย่างเหมาะสม.....
	ด้านงบประมาณ และสวัสดิการในการปฏิบัติงาน					
6.	ปัจจุบันเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
7.	ท่าน ได้รับเงินค่าตอบแทน ประจำตำแหน่ง และเงินเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

ข้อที่	ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
8.	หน่วยงานจัดให้มีเวลาพักก่อน หรือวันหยุดพัก ชั่วโมง พักหลังจากปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพียงพอ
9.	หน่วยงานได้จัดสวัสดิการ เบิกจ่ายเงินด้านต่างๆ เช่น ค่าที่พัก เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ฯลฯ ตามกำหนดเวลา.....
10.	ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน อย่างยุติธรรม
ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน						
11.	หน่วยงานได้กำหนดช่วงเวลาการเบิกจ่าย เครื่องมือ อุปกรณ์สอดคล้องเหมาะสม กับการออกปฏิบัติงาน.....
12.	ท่านได้รับการเบิกจ่ายอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น ปืน วิทยุ กุญแจมือ อื่นๆ ให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม.....
13.	หน่วยงานมียานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง จ่ายให้ปฏิบัติ งานในพื้นที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมเพียงพอ.....
14.	หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ
15.	เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานมีสภาพการใช้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....
ด้านการประสานงานในการปฏิบัติงาน						
16.	การปฏิบัติงานท่านได้ประสานงาน กับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมตามแผนปฏิบัติ.....
17.	ก่อนออกปฏิบัติงาน ท่านได้ร่วม ประชุม ปรีกษาวางแผนงาน วางกลยุทธ์ การปฏิบัติ ทุกครั้ง.....
18.	ในหน่วยงานท่านได้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกันและ แบ่งหน้าที่กันปฏิบัติโดยไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก.....

ข้อที่	ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
19.	การประสานงานกับหน่วยงานขอรับการสนับสนุน ขอ ความช่วยเหลือ จะได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดี.....
20.	การปฏิบัติงานท่านได้ประสานงาน ผู้นำชุมชน อาสา สมัคร ตำรวจบ้าน หน่วยงานข้างเคียง ในการจัดทำ ข้อมูลท้องถิ่น พหุติการณ์ ต่างๆ เป็นประจำ.....
	ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					
21.	ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เหมาะกับการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี.....
22.	ท่านได้หาศึกษา หาความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เสริมความรู้ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา.....
23.	หน่วยงานท่านได้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานทุกเดือน.....
24.	กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีความเหมาะสม ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นอย่างดี.....
25.	โทษ และมาตรการในการป้องกันปราบปราม อาชญากรรมที่ใช้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมที่จะนำ มาใช้ในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม

อาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับระดับความคิดเห็นที่เป็นจริงสำหรับตัวท่าน ดังนี้

5. หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ มากที่สุด
4. หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ มาก
3. หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ ปานกลาง
2. หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ น้อย
1. หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ น้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	ด้านการบริการ การตรวจค้น การออกตรวจ ท่านได้แนะนำ ให้คำปรึกษา ดักเตือนบุคคลที่เสี่ยงและมีแนวโน้มที่จะตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมด้วยเสมอ.
2.	ท่านได้ออกตรวจความแผน คำสั่ง ที่หน่วยงานกำหนดไว้และประชาสัมพันธ์ถึงช่องทางแจ้งเหตุร้ายด้วยเสมอ.
3.	ท่านได้ออกตรวจ ความสถานที่ต่างๆ เช่น สถานที่ราชการ ที่สาธารณะ ที่พักบุคคลสำคัญ สถานที่เสี่ยงหรือล่อแหลม อย่างทั่วถึง ทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน.....
4.	การออกตรวจ ได้สอดคล้อง ติดตามพฤติกรรมบุคคลผู้ต้องสงสัย มีการตรวจสอบ ตรวจค้น อย่างจริงจัง
5.	ท่านได้มีการตั้งจุดตรวจค้น จุดสกัด และจุดบริการประชาชนตามจุดล่อแหลม หรือสงสัยอย่างเข้มงวด.....
6.	ด้านการรักษาความสงบและระงับเหตุ เมื่อท่านรับแจ้งว่ามีเหตุร้ายเกิดขึ้น จะรีบออกไปตรวจสอบ เพื่อรักษาความสงบหรือระงับเหตุ ในทันที.....

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
7.	กรณีท่านไม่ได้ปฏิบัติงาน ได้มีเหตุร้ายเกิดขึ้นท่านจะรีบไปรักษาความสงบระงับเหตุกับเพื่อนร่วมงานทันที.
8.	การรักษาความสงบ หรือระงับเหตุได้ใช้อาวุธ อุปกรณ์อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ ทุกครั้ง
9.	การรักษาความสงบ หรือระงับเหตุร้าย ท่านจะนำอาวุธปืน กระบอง และอุปกรณ์ อื่นที่เหมาะสมติดตัวไปด้วยเพื่อป้องกันตนเองและทีมงานทุกครั้ง.....
10.	เมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้นหลายๆ แห่ง พร้อมกันตำรวจที่อยู่ใกล้ที่เกิดเหตุ จะออกไประงับเหตุล่วงหน้าก่อน.....
	ด้านการสืบสวนจับกุม					
11.	ท่านได้ออกสืบสวน หาข่าว ตามจุดเสี่ยง ล่อแหลมตามสถานที่ต่างๆ ที่เห็นว่าจะเกิดอาชญากรรมเกิดขึ้นในพื้นที่ และจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับอย่างคืบเนื่อง....
12.	ท่าน ได้จับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมาย ส่ง พนักงานสอบสวนดำเนินคดี เป็นประจำ
13.	เมื่อท่านรับแจ้งว่ามีการทำความผิดกฎหมาย เล่นการพนันในพื้นที่ จะรีบออกไปตรวจสอบและจับกุมทันที.....
14.	ในช่วงที่พักผ่อนหลังจากปฏิบัติงาน ท่านได้รับแจ้งว่าคนร้ายทำความผิดกฎหมายหรือพบว่ามีกระทำความผิดอาญาขึ้นท่านจะรีบติดตามจับกุมด้วยความรวดเร็วทันที
15.	การจับกุมผู้ต้องหาสำคัญ หรือมีหมายจับจะร่วมวางแผน และสืบสวนจับกุม อย่างรัดกุม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง หากท่านมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อม

ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

นอกเหนือจาก ที่กล่าวมาแล้ว ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในช่องที่เตรียม

ไว้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะ / ข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปัญหา / อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriham Rajabhat University

ตาราง 20 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อประเมินระดับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และประเมินประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองบุรีรัมย์

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตำรวจ	25	0.8882
ประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ	15	0.8768

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	คาบคำรวจ สมศักดิ์ สุได้ทอง
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2506
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 44 หมู่ที่ 19 บ้านโคกเพชร ตำบลเจนิ่ง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	92/29 หมู่ที่ 6 บ้านกรวด ตำบลห้วยราช อำเภอห้วยราช จังหวัด บุรีรัมย์ 31000
ตำแหน่ง	ผู้บังคับหมู่(งานป้องกันปราบปราม) สถานีตำรวจภูธรอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถานีตำรวจภูธรอำเภอห้วยราช อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โทรศัพท์ 0 4469 6014 , 08 1264 2999 , 08 1967 0216
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2520 ประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนราชวิถี (ประชาทรานุ์บำรุง) ตำบลเจนิ่ง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2523 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสุรวิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2525 มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสุรินทร์ศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2527 ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (ปก.ศ.สูง) วิทยาลัยครูสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2529 หลักสูตรนักเรียนพลตำรวจ และหลักสูตรชัชยะ กองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 4 อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2546 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2550 ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์