


ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจนคร
จังหวัดจันทบุรี

ร.ต.อ.พลากร ตราชุนิตย์


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
กันยายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ร้อยตำรวจเอกพลากร ตราชุนิษฐ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

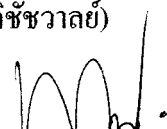
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

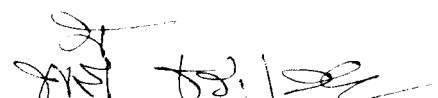
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)


.....กรรมการ
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)


.....กรรมการและเลขานุการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธารเสนา)

วันที่ เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี สำเร็จลงได้ด้วย ความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะรองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต และรองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษาและการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข และอาจารย์ พรเทพ นามการ และพ.ต.อ. ณฑล นามนารถ ที่คอยให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัยนี้ และเป็นผู้ชี้แนะให้คำแนะนำเกี่ยวกับรายละเอียดของงานสืบสวน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจของกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ทุกท่าน ที่ตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของ กองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ตลอดจนผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

ร.ต.อ.พลากร ตราชุนิตย์

58930051: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความคิดเห็น/ บริหารงาน

พลากร ตราชุนิตย์: ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจจังหวัดจันทบุรี (OPINIONS AMONG POLICE OFFICERS TOWARDS THE ADMINISTRATION OF INVESTIGATION DIVISION, CHANTHABURI PROVINCIAL POLICE STATION) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชินรัตน์ สมสืบ, ปร.ค. 89 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล การศึกษาวิจัย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากตำรวจทุกนายที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองกำกับการสืบสวนตำรวจจังหวัดจันทบุรี จำนวน 56 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means)

ผลการศึกษาในภาพรวมระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับบริหารงานดี โดยด้านงบประมาณ มีการบริหารงานที่ดีเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดกำลังคน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงาน และด้านการจัดองค์การ ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบในภาพรวมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม อายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่อยู่ในกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 31 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีกลุ่มอายุ 41-50 ปี กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุ 31-40 ปี ตามลำดับ จำแนกตาม สถานภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพหย่าร้าง และสถานภาพสมรส ตามลำดับ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท รายได้ 15,001-25,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจที่ต่ำกว่า 11 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ 21-30 ปี ประสบการณ์ในการรับราชการ 11-20 ปี และประสบการณ์ในการรับราชการ 31 ปีขึ้นไป ตามลำดับ จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี ตามลำดับ

58930051: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: OPINIONS/ ADMINISTRATION

PHALAKORN TRACHUNIT: OPINIONS AMONG POLICE OFFICERS
TOWARDS THE ADMINISTRATION OF INVESTIGATION DIVISION, CHANTHABURI
PROVINCIAL POLICE STATION. ADVISOR: CHINNARAT SOMSUEB, Ph.D. 89 P. 2016.

The purposes of this study were to examine a level of opinions among police officers towards the administration of Investigation Division, Chanthaburi Provincial Police Station and to compare their level of opinions as classified by personal information. The instrument used to collect the data in this study was a questionnaire. The data were collected from 56 police officers, working for Investigation Division, Chanthaburi Provincial Police Station. The statistical tests used to analyze the data included frequency, percentage, means, standard deviation, and comparison of means.

The results of this study revealed that the level of opinions among police officers towards the administration of Investigation Division, Chanthaburi Provincial Police Station was found at a good level. Specifically, the aspect in relation to budgeting was rated at the highest level, followed by the aspects relating to coordinating, planning, human resources management, reporting, and organizational management, respectively.

In addition, based on the results from the comparison, it was shown that the police officers, aged lower than 30, expressed a higher level of towards the administration of Investigation Division, Chanthaburi Provincial Police Station than their counterparts, aged 41-50, 51 onwards, and 31-40, respectively. Also, based on marital status, the police officers who were single had a higher level of opinions towards the administration of Investigation Division, Chanthaburi Provincial Police Station than those subjects who were divorced or married. In addition, the police officers with monthly income less than 15,000 baht had a higher level of opinions a higher level of opinions towards the administration of Investigation Division, Chanthaburi Provincial Police Station than those earning 25,001-35,000 baht, 15,001-25,000 baht, and 35,001 baht onwards. Furthermore, based on working experience, it was shown that the police officers with working experience fewer than 11 years expressed a higher level of opinions towards the administration of Investigation Division, Chanthaburi Provincial Police Station than those with working experience of 21-30 years, 11-20 years and 31 years onwards, respectively. Finally, the police officers, having an education higher than a bachelor's degree, had a higher level of opinions towards the administration of Investigation Division, Chanthaburi Provincial Police Station than those with an education lower than a bachelor's degree and a bachelor's degree, respectively.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	9
บทบาทและภารกิจหน้าที่ของตำรวจ.....	24
โครงสร้างกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากร.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
เกณฑ์การแปลผล.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	44
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากร.....	45
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี.....	47
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี.....	56
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
สรุปผลการวิจัย.....	69
อภิปรายผล.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	83
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	89

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... 45
2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจ จังหวัดจันทบุรี ด้านการวางแผน..... 47
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจ จังหวัดจันทบุรี ด้านการจัดองค์การ..... 48
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจ จังหวัดจันทบุรี ด้านการจัดกำลังคน..... 49
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจ จังหวัดจันทบุรี ด้านการอำนวยความสะดวก..... 50
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจ จังหวัดจันทบุรี ด้านการประสานงาน..... 52
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจ จังหวัดจันทบุรี ด้านการรายงาน..... 53
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจ จังหวัดจันทบุรี ด้านงบประมาณ..... 54
9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม..... 55
10	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ..... 57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
11	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ.....	59
12	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	61
13	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ในการรับราชการตำรวจ.....	64
14	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 โครงสร้างและตำแหน่งในสายงานสืบสวน กองกำกับการสืบสวนตำรวจ จังหวัดจันทบุรี.....	27

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นในสังคม รวมถึงการให้บริการประชาชนนั้น มีความสำคัญยิ่งต่อความมั่นคงของชาติ บ้านเมือง และความมีเสถียรภาพของรัฐบาล ดังนั้น บทบาทและหน้าที่ของตำรวจ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เพราะเป็นการเริ่มต้นที่สามารถให้ความยุติธรรม และการให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน ทั้งยังต้องทำงานเกี่ยวข้องกับประชาชนทุกชั้น ทุกอาชีพ ตลอด 24 ชั่วโมงของทุกวัน เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติภารกิจบำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน โดยทั่วถึง ถ้าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจดี มีประสิทธิภาพ จะทำให้ประชาชน มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน อย่างไรก็ตาม ปัญหาในการปฏิบัติงาน และการให้บริการของตำรวจ เป็นสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจมาโดยตลอด และเป็นการยาก ในการปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพราะลักษณะงานของตำรวจนั้นเกี่ยวข้องกับประชาชนอยู่ตลอดเวลา โดยหน้าที่หลัก คือ “พิทักษ์รับใช้ และบริการแก่ประชาชน” การทำงานของตำรวจจึงต้องคำนึงถึงว่าประชาชนต้องการอะไร เพื่อให้การทำงานของตำรวจเป็นไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติงานและการบริการประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของตำรวจ ที่ทำให้ประชาชนมีความรู้สึกที่ดีต่อตำรวจ มีความรู้สึกอยากร่วมมือ มีความรู้สึกว่าตำรวจยังคงเป็นที่พึ่งของประชาชน (คณะทำงาน โครงการของอนุกรรมการ ก.ต.ช. ด้านบริหารยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2550, หน้า 1-2)

ปัจจุบันปัญหาอาชญากรรมนับวันทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ บางปัญหายังส่อเค้าบานปลายกลายเป็นปัญหาใหญ่ระดับชาติและลุกลามออกไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ปัญหาเรื่องยาเสพติด การค้าประเวณี การฟอกเงิน อาชญากรรมข้ามชาติ และกลุ่มผู้มีอิทธิพล เป็นต้น ดังนั้น ตำรวจจึงมีบทบาทสำคัญในการรักษาความผาสุก ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน เป็นที่พึ่งของประชาชน มีความสำคัญต่อกระบวนการยุติธรรม มีหน้าที่ควบคุมสังคมในฐานะผู้รักษากฎหมาย ซึ่งหมายถึงการบังคับใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองสังคมด้วยยุทธวิธีต่าง ๆ ในด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม อาชีพตำรวจจึงมีขอบเขตกว้างขวางเกี่ยวข้องกับประชาชนตลอดเวลา กิจการของตำรวจไทยได้มีการกำหนดรูปแบบของภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และบทบาทของตำรวจไว้หลายประการ เช่น ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ตำรวจไทยมีอำนาจหน้าที่ 4 ประการคือ (กรมตำรวจ, 2528, หน้า 23)

1. รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน

2. รักษาการตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดอาญา

3. บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน

4. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

จังหวัดจันทบุรี เป็นจังหวัดที่มีศักยภาพสูงในการผลิตสินค้าเกษตร เนื่องจากมีสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสม มีตลาดอัญมณีและเครื่องประดับ ซึ่งเป็นแหล่งเจียรไนพลอยที่สำคัญ มีทรัพยากรการท่องเที่ยวที่หลากหลายทั้งเชิงอนุรักษ์เชิงนิเวศและเชิงเกษตร อีกทั้งมีพื้นที่แนวชายแดนติดต่อกับประเทศกัมพูชา ๓ ปัญหาอาชญากรรม การกระทำความผิดของบุคคลต่างด้าวในแนวเขตพื้นที่ชายแดน และการประทุษร้ายต่อชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว จึงส่งผลกระทบต่อจังหวัดจันทบุรี กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบ โดยการแก้ไขปัญหอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนความสงบเรียบร้อยของสังคม ซึ่งต้องพึ่งพาการปฏิบัติงานสืบสวนจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งการปฏิบัติงานสืบสวนจะเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพนั้นสามารถทำได้โดยการหาแนวทางการพัฒนาองค์การ การกำหนดหลักการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและทันเหตุการณ์

ปัจจุบันกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี มีเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนรวม 56 นาย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในความรับผิดชอบแล้วนับว่ามีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาพบว่า ข้าราชการตำรวจในกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนของกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี โดยปัญหาทางการบริหารในด้านการวางแผนนั้น มีการวางแผนเพื่อปฏิบัติตามแผนและประเมินผลแผนในการบริหารงานน้อย ด้านงบประมาณ ยังคงขาดการสนับสนุนเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีการในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนที่รวดเร็วขึ้นยังไม่ดีพอ

ในด้านการรายงาน ยังขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่พร้อมสนับสนุนการรับและส่งข้อมูลเพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานด้านการสืบสวน รวมถึงในอีกหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยความสะดวก เป็นต้น ซึ่งจากสถิติฐานความผิดคดีอาญาของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2559 พบว่า จำนวนคดีที่รับคำร้องทุกข์ 558 คดีนั้น สามารถจับกุมได้ 488 คดี คิดเป็นร้อยละ 87.4 แต่เมื่อเปรียบเทียบกับสถิติฐานความผิดคดีอาญาของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำนวนคดีที่รับคำร้องทุกข์ 2203 จับกุมได้ 2005

คิดเป็นร้อยละ 91 และสถิติฐานความผิดคดีอาญาของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดระยอง จำนวนคดีที่รับคำร้องทุกข์ 1033 จับกุมได้ 953 คิดเป็นร้อยละ 92.2 (ระบบฐานข้อมูล polis สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2559) จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรีนั้น ยังไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดในภาคตะวันออกด้วยกัน เนื่องจากขาดการบริหารงานที่ดี ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน

ด้วยเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรีว่ามีสภาพปัญหาและอุปสรรคการบริหารอย่างไร ข้อค้นพบเหล่านั้นจะได้นำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามลำดับ เพื่อร่วมกันเสนอหาทางออกของปัญหาและร่วมกันพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

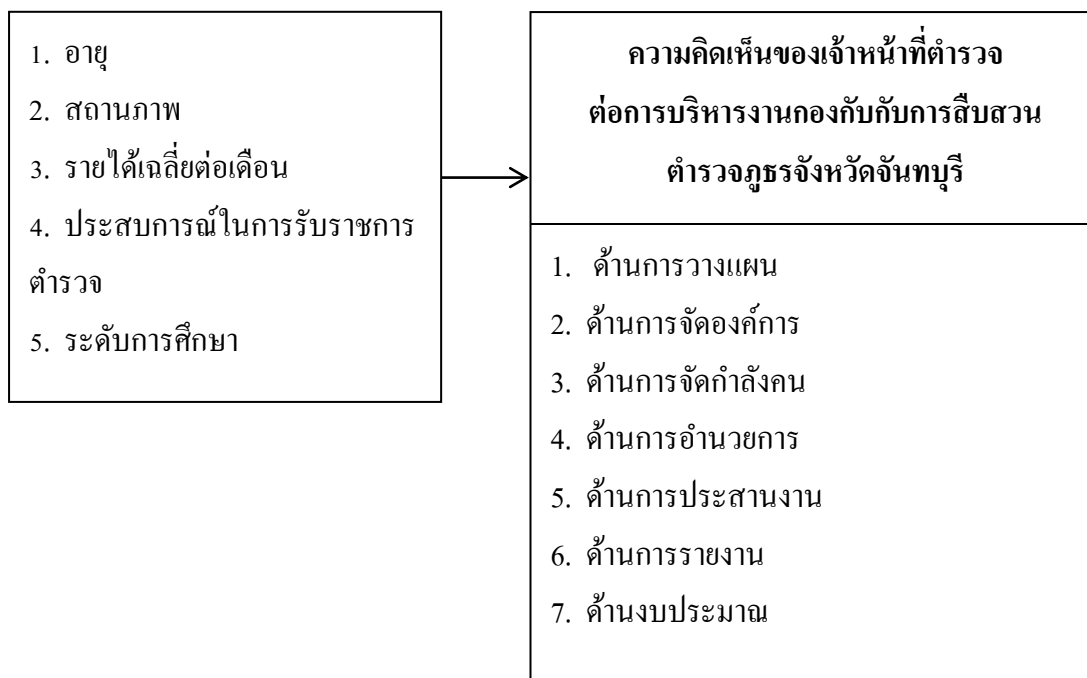
1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ และระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี โดยได้นำแนวคิดตามแนวคิดการบริหาร (POSDCORB model) ของลูเธอร์ กูลิค (2545, หน้า 86) มาใช้ในการกรอบแนวคิด กำหนดตัวแปรที่มีผลต่อการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น (IV)

ตัวแปรตาม (DV)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย**ขอบเขตด้านเนื้อหา**

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร (POSDCORB model) ของลูเธอร์ ภูติก (2545, หน้า 86)

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ และระดับการศึกษา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดกำลังคน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน ด้านงบประมาณ ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี รวม 56 นาย ประกอบด้วย

1. ผู้กำกับการ จำนวน 1 นาย
2. รองผู้กำกับการ จำนวน 2 นาย
3. สารวัตร จำนวน 4 นาย
4. รองสารวัตร จำนวน 15 นาย
5. ผบ.หมู่ จำนวน 34 นาย

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนพฤษภาคม-มิถุนายน พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ การตัดสินใจของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ที่มีต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี

การบริหาร หมายถึง กระบวนการบริหารของกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การจัดทำล้งคน การอำนวยการประสานงาน การรายงาน และงบประมาณ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

การวางแผน หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน มีการจัดระบบงานให้มีความคล่องตัวและนำข้อมูลที่ผ่านมาใช้ในการพัฒนาแผนการวางแผน เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน

ด้านการจัดองค์การ หมายถึง การจัดองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยมีการพัฒนาบุคลากร อุปกรณ์และเครื่องมือให้ทันสมัยและเหมาะสม เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

ด้านการจัดทำล้งคน หมายถึง การแบ่งงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอกับปริมาณงานและมีการคัดเลือกบุคลากรด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

ด้านการอำนวยการ หมายถึง การกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน รวมถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการสั่งงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

ด้านการประสานงาน หมายถึง การช่วยเหลือกันอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การประสานงานทั้งระดับเดียวกันหรือบนลงล่างอย่างรวดเร็วและถูกต้อง การประสานงานให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การประชุมของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสมอภาค และผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดี

ด้านการรายงาน หมายถึง ขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติงาน และประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ในกิจการที่ดำเนินการ เพื่อแถลงข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงานและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชนทราบ รวมถึงมีการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและพร้อมใช้งานตลอดเวลา

ด้านงบประมาณ หมายถึง การจัดทำงบประมาณเพื่อวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา การจัดทำงบประมาณอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การแจ้งข้อมูลงบประมาณให้ผู้บริหารและบุคลากรทราบ การควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และการวางแผนการใช้งบประมาณไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ทราบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี
2. ทำให้ได้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม อายุ, สถานภาพ, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ และระดับการศึกษา
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครหลวงจังหวัดจันทบุรี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
3. บทบาทและภารกิจหน้าที่ของตำรวจ
4. โครงสร้างกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครหลวงจังหวัดจันทบุรี
5. วิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

ประกายเพชร ไกรฤกษ์ (2550 อ้างถึงใน คณะกรรมการดำเนินการวิจัย สาขาวิทยบริหารเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเชียงราย, 2556) สรุปว่า ความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นสภาพความรู้สึกที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับมา โดยบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพูดลักษณะท่าทางหรือไม่แสดงออกเลยก็ได้

สงวน คำรศ (2551) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกโดยการพูดหรือเขียนเกี่ยวกับทัศนคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคล ความคิดเห็นไม่เหมือนทัศนคติตรงที่ไม่จำเป็นต้องแสดงความรู้ อารมณ์ หรือการแสดงพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อสิ่ง ๆ หนึ่ง เป็นคำพูดพร้อมเหตุผลที่บุคคลคิดขึ้นมา และถ้าไม่มีคนเห็นด้วยก็อาจเปลี่ยนคำพูดดังกล่าวได้ ดังนั้น บุคคลที่มีทัศนคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ถ้าไม่แสดงความคิดเห็นออกมาก็จะไม่มีบุคคลใดทราบเลยว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด

ประเภทของความคิดเห็น

ชัตติยา ภัทรพรพันธ์ (2551 อ้างถึงใน คณะกรรมการดำเนินการวิจัย สาขาวิทยบริหารเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเชียงราย, 2556) ได้จำแนกความคิดเห็นเป็น 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (Extreme opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงทิศ ทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรง เปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดีชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่เลวไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ภทรลิตา บัวระภา (2550) ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศอวัยวะความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ คุณภาพของสมอง

1.2 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น และคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

1.3 ความเชื่อค่านิยมและเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

1.4 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

2.1 สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

2.3 ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกันก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

การวัดความคิดเห็น

ดวงเพ็ญ ทுகิต (2550) ได้เขียนเอกสารประกอบการเรียนการสอนของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการวัดว่ามาตรวัดเจตคติหรือทัศนคติ หรือความคิดเห็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีคิดแบบสเกลวัดความต่างทางศัพท์ (S-D Scale = Semantic differential scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น
 2. วิธีเคิร์ทสเกล (Likert scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมกันมากที่สุด เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลาผู้ตอบเวลาผู้ตอบแบบ สามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5 4 3 2 1 หรือ +1 +10 -1 -2 ตามลำดับ
 3. วิธีกัทแมนสเกล (Guttman scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกันและสามารถจัดอันดับทัศนคติสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกัน ได้อย่างต่ำสุดหรือสูงสุด และแสดงถึงการสะสมของข้อความความคิดเห็น
 4. วิธีเทอร์สโตนสเกล (Thurstone scale) เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาตรแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งความคิดหรือทัศนคติไปในทางเดียวกัน และเสมือนเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกัน
- แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น**

ภัทรลิตา บัวระภา (2550) กล่าวว่า การที่บุคคลมีทัศนคติอย่างไรนั้น เกิดจากความสอดคล้องขององค์ประกอบของทัศนคติ ทั้งด้านความคิด ความเข้าใจ ความรู้สึก พฤติกรรม และองค์ประกอบใดเกิดความไม่สอดคล้องขึ้น จะทำให้องค์ประกอบอื่นเปลี่ยนไปด้วย และทัศนคติก็น่าจะเปลี่ยนไป ความสอดคล้องเกิดขึ้นในลักษณะที่ความคิดกับความรู้สึกของบุคคลสอดคล้องกัน ทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ จะคงที่ แต่เมื่อใดที่ความคิดกับความรู้สึกเกิดขัดแย้งกันจนถึงระดับบุคคลไม่สามารถจะทนต่อไปได้ บุคคลก็จะลดการขัดแย้ง โดยการคงทัศนคติของตนไว้ โดยไม่รับรู้ข้อมูลใด ๆ ที่จะทำให้เกิดการขัดแย้งขึ้น และแยกแยะและเลือกรับเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับความรู้สึกความคิดของตน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตำราทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของการบริหาร

คำว่า “บริหาร” มาจากคำว่า Administration มีความหมายเหมือนกับคำว่า Management ฉะนั้น จึงมีการใช้ทั้งสองคำนี้ในลักษณะเดียวกัน แต่คำว่า Management มักจะใช้ในการบริหาร องค์กรหรือหน่วยงานที่มุ่งในด้านผลกำไร แต่การบริหารงานในวงการศึกษาหรือการบริหารงาน โครงการสุขภาพในสถานศึกษานั้น มิได้มุ่งหวังผลกำไรหรือขาดทุน จึงใช้คำว่า Administration จึงจะเหมาะสมที่สุด การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน ขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบ ถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ การบริหารงานที่สำคัญ จะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร ซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ การวินิจฉัยสั่งการ เป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์กรใด ย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษามากมายหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

บุญช่วย ศิริเกษ (2540, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการ บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำ ทักษะทางการบริหาร และความรู้ ทางการบริหารด้วย

สัมพันธ์ ภูโพนบูลย์ (2540, หน้า 18) ความสำคัญของการบริหารหรือการจัดการ การบริหารหรือการจัดการมีความสำคัญต่อมนุษย์ต่อองค์กรและต่อประเทศในหลายด้าน ดังนี้ 1) การบริหารหรือการจัดการถูกพัฒนาคู่กับการดำเนินชีวิตของมนุษย์และช่วยให้มนุษย์ดำรงอยู่ อย่างผาสุก 2) จำนวนประชากรของแต่ละประเภทเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญและขยายงานด้านการบริหารหรือการจัดการให้กว้างขวางยิ่งขึ้น 3) การบริหาร หรือการจัดการเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความเจริญก้าวหน้า ทางวิทยาการในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาก้าวหน้า อย่างรวดเร็ว 4) การบริหารหรือการจัดการเป็นกรรมวิธีที่สำคัญที่จะนำโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า แบบไร้พรมแดนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การบริหารหรือการจัดการมีลักษณะเป็นการทำงาน ร่วมกันของกลุ่มบุคคลในสังคม ฉะนั้น ความสำเร็จของการบริหารหรือการจัดการขึ้นอยู่กับปัจจัย

สภาพแวดล้อมทางสังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรม และการเมือง 6) ชีวิตประจำวันของมนุษย์ ไม่ว่าจะอยู่ในครอบครัวหรือสำนักงาน ย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารหรือการจัดการอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารหรือการจัดการเป็นเรื่องที่น่าสนใจมีอิทธิพลและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างฉลาด

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือ ในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่ปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์รัตนวงษ์ขึ้น เมื่อมีพระสงฆ์รัตนวงษ์เป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 186) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่าภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคนและวัตถุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด

ปรัชญา เวสารัชช์ (2543, หน้า 26) กล่าวถึงในความหมายของการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งหมายถึงกลไกการทำงานของหน่วยงานใด ๆ ไม่ว่าจะรัฐบาล ระบบราชการ หรืออะไรก็ตาม ที่มีรูปแบบวิธีการบริหารจัดการที่ดี โดยพิจารณาถึงสามเรื่องหลัก ๆ ได้แก่ หลักการที่ดี วิธีการที่ดี และผลลัพธ์ที่ดี มีคุณภาพด้วย คือ จะต้องมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล เป็นธรรม โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ

พิทยา บวรวัฒนา (2546, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมาย และนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

พะยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการ ที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวัง ด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วย องค์กรจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

ยูกท ไกยวรรณ์ (2545, หน้า 2) ได้กล่าวถึงการบริหารว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลหรือบุคคล ที่ทำหน้าที่วางแผนให้คนอื่นทำงานแทน โดยอาศัยใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) ข้อกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารต้องอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยการบริหาร (Factor management) ด้วย

รุ่ง แก้วแดง (2546, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงาน ของสถานศึกษาและหน่วยงานให้เกิดความคล่องตัว สามารถดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 3) ให้ความหมายว่า “การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือการวางแผน (Planning) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

ศิรินาถ นันทวัฒน์นิรมย์ (2547, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร ทั่วไปเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สิริภพ เหล่าลาภะ (2545, หน้า 140) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ 2 นัย คือ
1) คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปยุห ปริหริต สมตฺโต” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบหรือกำจัด ปัญหาให้หมดสิ้นไป 2) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมาย คือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริม และบำรุง

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ (2542, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะ ในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ และสนองตอบความคาดหวังและจัด โอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สมาน รังสิโยภยกุล (2537, หน้า 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

สุธี สุทธิสมบูรณ์ (2536, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

Simon (1977 อ้างถึงใน เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, 2547, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คำว่า การบริหาร ได้ครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ เป้าหมาย บุคลากร และทรัพยากรต่าง ๆ การบริหารจัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในทางสังคมศาสตร์ที่นำเอาหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางมนุษยวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ ไม่ใช่ศาสตร์อย่างเดียวและยังต้องใช้ศิลปะเข้าควบคู่ไปด้วย คือ ต้องสามารถประยุกต์ความรู้ต่าง ๆ ทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริง และการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหาร อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การมอบหมายงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร การประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน

องค์ประกอบของการบริหาร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารตำราทางวิชาการของนักวิชาการ หลากหลายท่าน จึงได้ประมวลผลองค์ประกอบของการบริหารมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

สมคิด บางโม (2547, หน้า 62-63) ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิต ต้องรู้ว่าผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้ว ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

2. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงาน รวมไปถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money)

วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6 Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามา ซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

3. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิริยาระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4Ms หรือ 6Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงาน ร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิริยาระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่า บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การ ที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหาร

1. จะต้องมียุทธศาสตร์ที่แน่นอนในการดำเนินงาน
2. ต้องมีทรัพยากรที่มีคุณภาพและใช้อย่างคุ้มค่า
3. มีการติดต่อประสานงานตลอด
4. มีการวัดผลและประเมินผล

กระบวนการของการบริหาร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการของการบริหารที่เกี่ยวข้อง ตำราทางวิชาการ ของนักวิชาการหลากหลายท่าน จึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2549, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ 4 ประการ ที่เรียกว่า POCC ไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่ โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน
3. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้ มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง กล่าวคือ การยอมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน American association of school asministrator (1955 อ้างถึงใน ชีรรัตน์ กิจจารักษ์, 2542, หน้า 67) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการและวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ไว้ล่วงหน้า

2. การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหา กำหนดตัวบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

4. การประสานงาน (Co-Ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก

5. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะ ให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

พงษ์ศักดิ์ ปัญญาพรผล (2542, หน้า 64-72) กล่าวถึง กระบวนการการบริหาร ควรประกอบด้วย 10 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้ เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set objective) การพัฒนาวิธีการ (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

2. การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

4. การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง
 5. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงาน และนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคน เป็นไปด้วยดี
 6. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงานเพื่อการดำเนินการเป็นไป ด้วยดีและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไข เมื่อเกิดปัญหาขึ้น
 7. การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่ง ของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”
 8. การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ
 9. การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงาน ให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงาน ได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจน การประชาสัมพันธ์ (Public relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง
 10. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึง ระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้งบประมาณ ในการควบคุมงาน
- วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 11) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย 4 ประการ คือ
1. การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจ เลือกรูปแบบที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น
 2. การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน
 3. การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์กรได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

สรุปได้ว่า การบริหารงานตามกระบวนการการบริหรนั้นประกอบไปด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดหน่วยงาน 3) การอำนวยการ 4) การประสานงาน 5) การประเมินผล 6) การงบประมาณ เพื่อให้งานที่กำหนดขึ้นให้มีความสอดคล้องต่อความต้องการในองค์กร

ทฤษฎีของการบริหาร

ลูเธอร์ กุลิค (2545, หน้า 86) ได้เสนอทฤษฎีหลักการบริหารระบบราชการ ที่เรียกว่า POSDCoRB Model มีรายละเอียดดังนี้

1. P-Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

2. O-Organizing (การจัดองค์กร) เป็นการจัดองค์กรที่เป็นส่วนราชการ โดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่างออกเป็นกรม ฝ่าย แผนก จะพิจารณาปริมาณงานคุณภาพงาน ขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษา โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

3. S-Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์กร โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอ จะทำให้งานสำเร็จได้

4. D-Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแล สั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. Co- Coordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

6. R-Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับต่าง ๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

7. B-Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงาน โดยใช้งบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณการเสนอให้ผู้บังคับบัญชา

ให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณตามแผน ที่เสนอขอไว้

ทฤษฎีการบริหารของ Fayol (1967) ได้เสนอทฤษฎีการบริหาร โดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management functions) ซึ่งประกอบด้วย หน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจและกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

Fayol (1967) ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น เป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of labor) Fayol ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับกรมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือ ได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and responsibility) Webber และ Fayol ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของ Webber จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการ จะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพัน กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

3. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of command) Fayol กล่าวว่า คำสั่งสองคำสั่ง (Dual command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้องในเมื่อ ผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้น ของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal hierarchy of authority) การประเมินอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยากและผู้บริหาร จะไม่สนใจในความรู้สึของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะ โกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคต ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

4. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of authority) เป็นสายการบังคับบัญชา จากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์กร ความสัมพันธ์ของการจำกัด ความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือ ความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่าง ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหา ในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์กรจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์กร ได้มีการแบ่งแยกแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชา โดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชา แต่ละแผนกต้องมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจาก ผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่นและรู้วิธีการ ในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผน หรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุม โดยผู้นำของแต่ละทีม

5. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหาร ระดับสูงขององค์กร ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รับรวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่าควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไรอย่างไร และมีการกระจาย

อำนาจให้กับผู้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญ เนื่องจากว่า จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

6. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผน ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ที่มีการวางแผน จะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรม ของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การ อย่างไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่ม ต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

7. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค คือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การ ซึ่งในปัจจุบัน พนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้น เป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

8. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การ ได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงาน โดยใช้ผังองค์การ (Organization chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนและเป็นการชี้ชัดว่าตำแหน่งของพนักงาน แต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้น ในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

9. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การ และความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัด ผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

10. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร หลาย ๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดและทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายใน

องค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติ ตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

11. ค่าตอบแทน (Remuneration of personnel) การให้รางวัลประกอบด้วย โบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทน ให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพ สามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่ม โดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรม และตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

12. ความมั่นคงในงาน (Stability of tenure of personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญ ต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การ ซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การ การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

13. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การ ถือว่าเป็นประโยชน์ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่ จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

14. ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับ ขึ้นภายในองค์การ และสิทธิในการสั่งการหรือการบริโภค และความร่วมมือกัน ถือว่าเป็นส่วนประกอบ สำคัญในการที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนา ความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จ ได้ หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง

จากการทบทวนทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง พฤติกรรม อย่างหนึ่งซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทาง ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยนำทรัพยากรมาใช้ให้ประหยัด ซึ่งการดำเนินการ ดังกล่าวนั้น ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการบริหารเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอนเป็นระบบ มีการวางแผน การจัดองค์การ หรือการจัดหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน

การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การงบประมาณก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

การบริหารงานตำรวจ

อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์ (2556, หน้า 7-9) การบริหารงานตำรวจ จะหมายถึง ความร่วมมือ ร่วมใจในการนำกระบวนการทางการบริหาร (Administrative functions) มาช่วยดำเนินการให้ การปฏิบัติงานของตำรวจเป็นไปอย่างราบรื่นและดีที่สุดในทั้งสายการปฏิบัติงานหลักและงานสนับสนุน หรือฝ่ายช่วยเหลือ ในด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการบริหารงานของตำรวจ (Police administration) ในปัจจุบัน มีลักษณะวิชาการในลักษณะเฉพาะวิชาชีพและมีการศึกษาต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาเอก โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา เป็นลักษณะการนำเอาทฤษฎีการบริหารงานต่าง ๆ ทางรัฐศาสตร์ มาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานของตำรวจ เช่น แนวความคิดของ Richard L. Holloomo ที่ได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง “Municipal police administration” ซึ่งเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า “โพสท์เบคเพอร์ด” (POSTBECPIRD) โดยย่อมาจากอักษรตัวแรกของคำต่าง ๆ ในรายละเอียดดังนี้

P คือ Planning ได้แก่ การวางแผน โดยนำองค์ความรู้ด้านการวางแผนมาปรับประยุกต์

O คือ Organization ได้แก่ องค์กรและโครงสร้าง ตลอดจนการแบ่งส่วนของการปฏิบัติงาน ในรูปแบบต่าง ๆ

S คือ Staffing ได้แก่ การจัดหาหรือคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานหรือบริหารงานต่าง ๆ ในส่วนของงานสนับสนุนด้านข้อมูลต่าง ๆ

T คือ Training ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้อง กับวิชาชีพ

B คือ Budgeting ได้แก่ การงบประมาณต่าง ๆ ความรู้เรื่องการจัดทำงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณสำหรับการบริหารงานด้านต่าง ๆ

E คือ Equipment ได้แก่ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ตลอดจนอุปกรณ์ที่สำคัญ ที่จำเป็นต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติการกิจ เช่น ปืน รถยนต์ โล่ กระบอง เป็นต้น

C คือ Co-ordination ได้แก่ การประสานงานทั้งในหน่วยงานภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้วยกันเอง หรือประสานงานภายนอกกับหน่วยงานต่าง ๆ

P คือ Public relation ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกิดความเข้าใจตรงกัน เกิดภาพพจน์ที่ดีต่อประชาชน

I คือ Intelligence ได้แก่ การข่าวกรอง ซึ่งมีความจำเป็นมาก โดยเฉพาะการใช้ประโยชน์จากระบบข่าวสารต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจในเชิงการบริหาร

R คือ Reporting evaluation ได้แก่ การรายงานผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การประเมินผล จะมีส่วนช่วยให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

D คือ Directing ได้แก่ การอำนวยความสะดวกหรือการสั่งการซึ่งมีความจำเป็นมาก การมีความเข้าใจ ในเรื่องการตัดสินใจมีความสำคัญต่อการสั่งการมาก โดยเฉพาะในลักษณะงานเฉพาะหน้าและเกี่ยวข้องกับ กับสิทธิเสรีภาพของประชาชน

แนวความคิดด้านการบริหารงานตำรวจในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาจากนโยบายและหน้าที่ ของตำรวจ ลักษณะความรับผิดชอบที่มีกว้างขวางมากจนคล้ายจะเป็นองค์การแบบเอนกประสงค์ และเมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไป มีการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ทั้งทางสังคม ตลอดจน จำนวนบุคลากรมีส่วนก่อให้เกิดปัญหาการบริหารงานตำรวจ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติเอง ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานตำรวจ เพื่อให้มีที่ปรับปรุงแก้ไข การบริหารงานตำรวจด้านต่าง ๆ โดยแบ่งเป็น 13 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังพล ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาจิตใจและเสริมสร้างจริยธรรมตำรวจ ด้านสวัสดิการ ด้านคดีและวินัย ด้านแผนงาน โครงการและงบประมาณ ด้านระเบียบการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน และการจัดการในหน่วยงาน ด้านพัสดุและพลาธิการ ด้านอาชญาวิทยาและนิติเวชศาสตร์ เครื่องมือสื่อสาร และยานพาหนะ ด้านการเงิน ด้านบำเหน็จบำนาญ ด้านการข่าวและสันติบาล ด้านประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างภาพพจน์ตำรวจ

การบริหารงานตำรวจเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบ การพัฒนาการบริหารงาน ตำรวจไม่สามารถกระทำโดดเดี่ยวได้ ต้องมีความสัมพันธ์กับกระบวนการยุติธรรมทุกส่วน ประกอบด้วย ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ ซึ่งมีหน้าที่ร่วมกันในการสร้างความสงบเรียบร้อย ของสังคมและตำรวจเป็นหน่วยแรกในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งกระบวนการยุติธรรม และการบริหารงานตำรวจในอนาคตจะมีลักษณะเปิด โดยมีการป้อนเข้าและย้อนกลับของข้อมูล ย่อมมีบทบาทสำคัญในการนำเสนอข้อมูลและช่วยให้การบริหารงานมีเหตุมีผล ให้ความสำคัญ ต่อวิชาการและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ลักษณะการบริหารงานของระบบเปิด ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลป้อนเข้า (Input) ได้แก่ การป้อนทรัพยากรต่าง ๆ เข้าระบบ ทั้งบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ
2. การตามขั้นตอน (Processing) ได้แก่ เป็นการนำวัตถุดิบและพลังงานต่าง ๆ มาใช้ตาม วัตถุประสงค์หลักและรอง
3. ข้อมูลส่งออก (Output) เป็นการส่งผลงานหรือผลผลิตออกสู่สภาพแวดล้อม ผลงานจะเป็นไปในรูปใด ย่อมขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลักสำคัญ

4. วัฏจักร (Cyclic character) เป็นไปในลักษณะหมุนเวียน โดยผลงานที่ส่งออกมา มีความสำคัญต่อการประเมินผลแก้ไขในระบบทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้ยังจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1. การตรวจสอบความผิดพลาด การตรวจสอบหาข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาด ต้องกระทำโดยต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจต่อ
2. ข้อมูลทั้งระบบและใช้ประโยชน์จากข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ความเชี่ยวชาญเฉพาะประเภท ในระบบเปิดความเชี่ยวชาญเฉพาะประเภท จะมีความสำคัญต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริหารและการปฏิบัติงานของตำรวจ
4. สภาวะความสมดุล ในการบริหารแบบระบบเปิดต้องมีการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ประหยัดกว่าและเหมาะสม แต่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และเพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ

บทบาทและภารกิจหน้าที่ของตำรวจ

คำว่า “บทบาท” (Role) เป็นคำที่มีความสำคัญมาก ทั้งทางด้านจิตวิทยา พฤติกรรม และสังคม โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ต่างกัน ดังนี้ คือ

อุทัย หิรัญโต (2536, หน้า 65) ให้ความหมาย บทบาท หมายถึง บทบาทของผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งนั้น เป็นเรื่องของความคาดหวังที่จะให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นปฏิบัติ โดยยึดบทบาทมาตรฐานในการตรวจสอบที่จะให้เห็นว่าบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นปฏิบัติอย่างไร ในฐานะของตน

Broom and Selznick (1973, p. 36) ได้กล่าวถึงบทบาทว่า ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 3 ประการ คือ

1. บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (The socially prescribed or ideal role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้
 2. บทบาทที่ควรกระทำ (The perceived role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำ ตามตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติหรืออาจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล
 3. บทบาทที่กระทำจริง (The performed role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริง ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อความคาดหวังและการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง ๆ และยังรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย
- ณรงค์ เส็งประชา (2541, หน้า 136-137) ได้กล่าวว่า บทบาท คือ พฤติกรรมที่ปฏิบัติตาม สถานภาพ บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลต้องกระทำตามหน้าที่ เช่น

เป็นครูต้องสอนนักเรียน เป็นตำรวจต้องพิทักษ์สันติราษฎร์ ทหารต้องเป็นรั้วของชาติ บุตรต้องเชื่อฟัง บิดามารดา เป็นต้น เมื่อคนเราติดต่อกับผู้อื่นมากขึ้น ย่อมจะต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทมากขึ้นตามคู่บทหรือตามสถานภาพ อันเกิดจากความสัมพันธ์อื่น ๆ และบางครั้งบทบาทที่เกิดขึ้น อาจเกิดการขัดแย้งกันได้ เช่น ขณะที่เขาจะแสดงบทบาทเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยราชการที่เขารับผิดชอบเป็นบิดาของเขา ในสถานภาพนี้ที่เป็นบุตรเขาจะต้องเชื่อฟังบิดา ต้องเคารพบิดา ดังนั้น ในกรณีเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดความอึดอัดใจและจำเป็นต้องหาทางเลือก ในการปฏิบัติ ลักษณะเช่นนี้จะเป็นปัญหาที่เกิดจากบทบาทขัดแย้งกัน เมื่อบุคคลได้ดำรงตำแหน่ง ในสังคม ย่อมจะต้องแสดงบทบาทตามตำแหน่งนั้น ๆ ตำแหน่งเดียวกัน แต่ผู้ดำรงตำแหน่งคนละคน อาจมีบทบาทต่างกันไป เพราะต่างคนต่างมีนิสัย ความคิด ความสามารถ การอบรม กำลังใจ มุมเหตุจูงใจ ความพอใจในสิทธิหน้าที่ สภาพของจิตใจ และร่างกายที่ไม่เหมือนกัน ฉะนั้น บทบาท จึงเป็นเพียงรูปการณ (Aspect) ทางพฤติกรรมของตำแหน่ง

จารุพร เฟ็งสกุล (2545, หน้า 15) กล่าวถึง บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล ที่แสดงตามตำแหน่งหรือสถานะทางสังคมที่บุคคลนั้น ๆ ดำรงตำแหน่งอยู่ ซึ่งมีทั้งบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Role behavior) กับบทบาทตามความคาดหวังของบุคคลอื่น (Role expectation) ซึ่งบางครั้ง อาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของสมาชิกในชุมชน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 111) กล่าวว่า บทบาท คือ การกระทำหรือพฤติกรรม ของสมาชิกในกลุ่มที่อยู่ในสถานภาพนั้น ๆ ดังนั้น บทบาทจึงเป็นการกระทำหรือพฤติกรรม ตามตำแหน่งหรือสถานภาพ ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมหรือตามลักษณะของการรับรู้ บทบาทเป็นผลรวมของการแสดงออกตามสิทธิและหน้าที่

สนธยา พลศรี (2545, หน้า 125) ให้ความหมายว่า บทบาท (Role) หมายถึง หน้าที่ของบุคคล ตามสถานภาพหรือตำแหน่งฐานะที่ตนดำรงอยู่ บทบาทจึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งของสังคมที่ทำให้ คนที่อยู่ร่วมกันสามารถสร้างระบบความสัมพันธ์ต่อกันได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

ยนต์ ชุ่มจิต (2544, หน้า 23) ได้อธิบายไว้ว่า บทบาท คือ ภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบ สถานภาพของแต่ละบุคคล หมายความว่า บุคคลใดมีสถานภาพหรือตำแหน่งอย่างใดก็ต้องรับผิดชอบ ตามสถานภาพหรือตำแหน่งของตนที่ได้มา

ตำรวจ เป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีความสำคัญมากที่สุดกลุ่มหนึ่งของประเทศ ตำรวจมีความสำคัญ เพราะมีหน้าที่ต้องรักษาสังคมที่สงบสุขให้อยู่ดีมีสุข คอยดูแลให้ประชาชนดำรงชีวิตทำงาน และสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจภายในขอบเขตของกฎหมายและเป็นที่ยอมรับกันในทางสังคม ตำรวจมีความสำคัญทั้งสังคมโดยรวมและต่อกระบวนการยุติธรรม เนื่องจากอาชีพตำรวจ

มีขอบเขตกว้างขวางกับประชาชนตลอดเวลา ดังจะเห็นได้จากประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี กำหนดให้ตำรวจมีหน้าที่

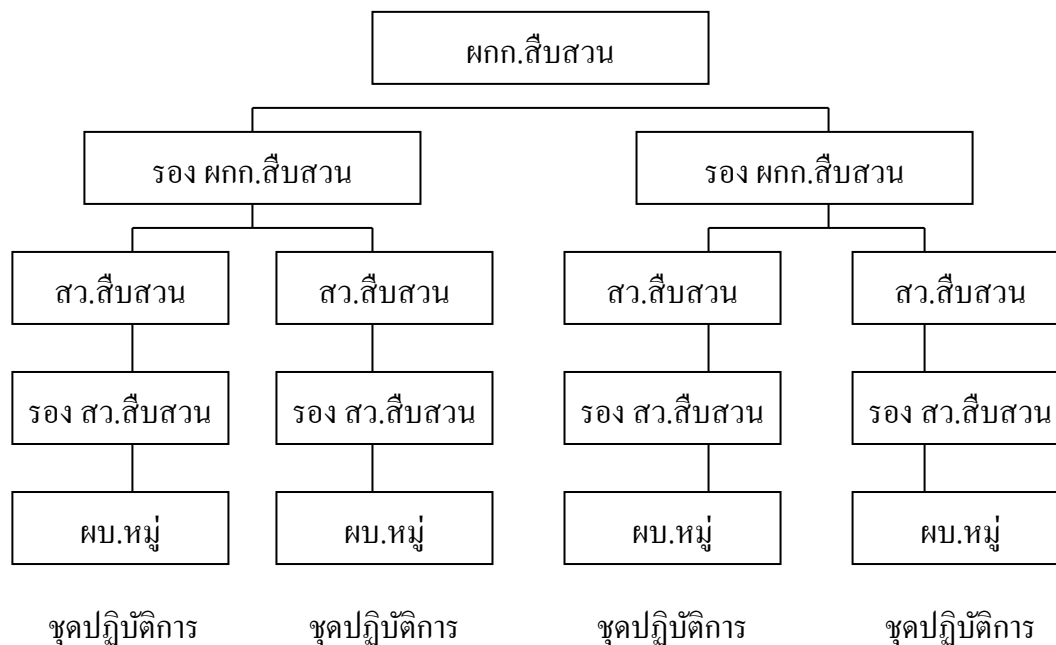
1. รักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
2. รักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดทางอาญา
3. บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน
4. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

Bernard (1995, p. 96) นักบริหารงานตำรวจได้ให้ทัศนะในเรื่องหน้าที่หรือบทบาทของตำรวจในสังคมไว้กว้าง ๆ 2 ประการ คือ

1. บทบาทหรือหน้าที่ของตำรวจในฐานะผู้ให้บริการแก่ชุมชน เช่น ระวังความวุ่นวายที่เกิดขึ้นในสังคม คอยช่วยเหลือประชาชน เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินต่าง ๆ นอกจากนั้น ยังต้องคอยดูแลคนที่อยู่อาศัยในสังคม ปฏิบัติตนเหมือนหน่วยงานสังคมสงเคราะห์หน่วยงานหนึ่ง

2. บทบาทหรือหน้าที่ของตำรวจในฐานะผู้รักษากฎหมายอยู่ในฐานะผู้ที่ต่อสู้กับอาชญากรรมและการจับคนร้าย หน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ การสืบสวนหาตัวผู้กระทำความผิดรวบรวมหลักฐาน ซักถามผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิด การจับกุมผู้กระทำความผิด คอยดูแลให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน ปราบปรามยาเสพติด ปราบปรามพวกมิจฉาชีพ ดูแลเอาใจใส่ไม่ให้มีผู้กระทำความผิดกฎหมายอาญา การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ นอกจากต้องปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ แล้ว ยังจะต้องปฏิบัติและดำเนินการตามแผน นโยบาย กฎข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ซึ่งได้วางไว้เป็นแนวทางไว้ตามนโยบายของรัฐบาล ตามนโยบายกระทรวงมหาดไทย กฎข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย ตามนโยบาย ระเบียบ คำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างเคร่งครัดอีกด้วย

โครงสร้างกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี



ภาพที่ 2 โครงสร้างและตำแหน่งในสายงานสืบสวนกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี

ตำแหน่งต่าง ๆ ในกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี

เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความชัดเจนในการเรียกตำแหน่งต่าง ๆ ในกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ตลอดจนมีหน้าที่การปฏิบัติในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ได้ทราบดังนี้

1. ผู้กำกับการสืบสวน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการ ปฏิบัติงานตามภารกิจของกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นที่ยอมรับเชื่อถือศรัทธาจากผู้บังคับบัญชา
2. รองผู้กำกับการสืบสวน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการปฏิบัติการงานสืบสวน รองจากผู้กำกับการสืบสวนและให้รับผิดชอบงานสืบสวนด้วยรวมทั้งงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ควบคุมการปฏิบัติงานของสารวัตร รองสารวัตร และ ผบ.หมู่
3. สารวัตรสืบสวน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการ ปฏิบัติการงานสืบสวน และงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ควบคุมการปฏิบัติงานของรองสารวัตร และ ผบ.หมู่
4. รองสารวัตรสืบสวน เป็นหัวหน้าชุดการปฏิบัติงาน ควบคุม สั่งการ ผบ.หมู่ ปฏิบัติการงานสืบสวน และปฏิบัติการงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

5. ผู้บังคับหมู่ มีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน โดยเคร่งครัด เป็นผู้ช่วยของรองสารวัตรในการปฏิบัติภารกิจสืบสวน และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

6. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบ การรับ-ส่ง หนังสือ และแยกประเภทเอกสาร การออกเลขหนังสือ คำสั่ง การพิมพ์หนังสือราชการ การเก็บหนังสือราชการ การจัดระเบียบวาระการประชุม การบริหารงานกำลังพล การเงิน การข่าว วิเคราะห์แผนงาน สนับสนุนงบประมาณ การรายงานผลการปฏิบัติงาน เบิกจ่ายพัสดุ เป็นต้น

7. ฝ่ายปฏิบัติการ มีหน้าที่สืบสวนหาข่าว วางแผนสืบสวน จับกุมผู้กระทำความผิด และปฏิบัติการอื่นใดเพื่อประโยชน์ในด้านการปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิด

หน้าที่ความรับผิดชอบของงานสืบสวน

รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน อำนวยการสั่งการ ควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล ตลอดจนการปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนที่เกี่ยวกับคดีอาญาที่เกิดขึ้น รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ ในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ เพื่อแสวงหาพยานหลักฐานและผู้กระทำความผิด อันเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ในการสืบสวนคดีอาญาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555) โดยจำแนกออกเป็นงานดังนี้

1. งานสืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา และปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

2. งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสืบสวน

3. งานสืบสวนหาข่าวและระบบข้อมูลอาชญากรรม

4. งานวางระบบงบประมาณที่เกี่ยวกับงานสืบสวน

5. งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานวิจัยและพัฒนา การปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาและเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้น

6. งานวางแผนสืบสวน

7. งานสืบสวนข้อเท็จจริงและหลักฐาน เพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นแล้ว

8. งานสืบสวนภายหลังจากรู้ตัวผู้กระทำความผิด ทั้งที่เป็นคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจและกรณีจับกุมคนร้ายตามหมายจับของสถานีตำรวจอื่น เพื่อรู้แหล่งและรายละเอียด เพื่อให้มีการจับกุม

9. ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวน โดยสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่โดยใกล้ชิด เพื่อประโยชน์ในการหาข่าว
10. กรณีพบการกระทำความผิด ให้พิจารณาสั่งการให้ผู้ได้บังคับบัญชาดำเนินการจับกุมหรือดำเนินการจับกุมด้วยตนเอง
11. ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำริในพื้นที่ของสถานีตำรวจ
12. ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ
13. ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม
14. งานปกปิดให้ความคุ้มครองแหล่งข่าวและพยาน
15. ประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจัง เพื่อให้ผลในการป้องกัน ระวัง ปราบปราม การกระทำความผิด
16. ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาในงานสืบสวน
17. งานควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย
18. การปฏิบัติหน้าที่หากมีความจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่ราชการ
19. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม
20. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปราโมทย์ สัจจวิชย์ (2543) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ และคณะกรรมการบริหารต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนภายใต้ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ และคณะกรรมการบริหารต่อความสำเร็จของการนำโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำโครงการพัฒนาสถานีตำรวจ เพื่อประชาชนไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยและอุปสรรคของการนำโครงการไปปฏิบัติ ผลการศึกษา พบว่า 1) ข้าราชการตำรวจและคณะกรรมการบริหาร มีความคิดเห็นว่าการนำโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนไปปฏิบัติในกองบัญชาการตำรวจ

นครบาลนั้น อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับความสำเร็จในด้านต่าง ๆ มีดังนี้ ในด้านการบริการทั่วไป รองลงมา คือ ด้านการควบคุมและการจัดการจราจร ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา ด้านการปรับปรุงสถานที่ทำการและสิ่งแวดลอม ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการบริหารงานและปกครองบังคับบัญชา และด้านประชาสัมพันธ์ และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลการนำโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน ไปปฏิบัติ ให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อข้อความของโครงการ ปัจจัยด้านตัวผู้ปฏิบัติและปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของโครงการ ๓ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อข้อความ ปัจจัยด้านตัวผู้ปฏิบัติ และปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร 3) ปัญหาอุปสรรคของการนำโครงการไปปฏิบัติ ได้แก่ ทรัพยากร โครงการไม่เพียงพอและเหมาะสม ผู้ปฏิบัติเองยังขาดความรู้ความเข้าใจในโครงการ และขาดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และประชาชนผู้รับบริการ ดังนั้น ควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ โดยให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจและยอมรับในโครงการ นอกจากนี้ ควรให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือ ขณะเดียวกันก็เร่งประชาสัมพันธ์โครงการให้ประชาชนรับทราบโครงการและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานีตำรวจ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจเพื่อประชาชน จะเห็นได้ว่า มีลักษณะคล้ายกัน โดยจะเป็นการศึกษาในด้านความคิดเห็นและความรู้สึกของประชาชนในฐานะผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการในมิติต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ที่ได้รับ แนวคิดเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะที่กล่าวมาแล้ว ต่างก็ให้ความสำคัญกับประชาชน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาเพื่อให้ทราบความคิดเห็นของประชาชนในฐานะผู้รับบริการ นอกจากต้องดำเนินการตามแนวคิดเรื่องหลักการบริการของนักวิชาการหลายท่านแล้ว ยังต้องเน้นเรื่องหลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของงานบริการของสถานีตำรวจ

นริศร์ ชูจินดา (2545) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยการบริหารงานกำลังพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ สังกัดกองกำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดน” การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยการบริหารงานกำลังพล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านสุขอนามัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจสังกัดกอง กำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 301 คน เป็นชั้นประทวน จำนวน 280 คน และชั้นพลตำรวจ จำนวน 21 คน ที่ปฏิบัติราชการ

อยู่ในสังกัดระหว่าง 1 มิถุนายน พ.ศ. 2544 ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2545 ใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นเอง โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและภาษาแล้วรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารงานกำลังพล ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานกำลังพล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านสุขอนามัย กับการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ สังกัดกองกำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า ปัจจัยการบริหารงานกำลังพลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่พบความสัมพันธ์กับการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด แต่เมื่อได้ทำการศึกษาในรายละเอียดแต่ละประเด็น พบว่า ประเด็นลักษณะงานที่ทำ คือ ความรู้สึกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ความยากง่าย ความท้าทาย ความน่าเบื่อหน่าย และความสามารถที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ และประเด็นความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจในการรับผิดชอบ ได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยการบริหารงานกำลังพลด้านสุขอนามัย พบว่า มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อได้ทำการศึกษาในรายละเอียดแต่ละประเด็น พบว่า มีปัจจัยย่อย 8 ประเด็นใน 11 ประเด็น มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ประเด็นความเป็นอยู่ส่วนตัว ประเด็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ประเด็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ประเด็นนโยบายและการบริหาร ประเด็นการปกครองการบังคับบัญชา ประเด็นสถานะของอาชีพ ประเด็น โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และประเด็นความมั่นคงในงาน การศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยการบริหารงานกำลังพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ พบว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงปัจจัยเดียว และเมื่อทำการศึกษาในประเด็นย่อยของทั้ง 2 ปัจจัย พบว่า มีประเด็นย่อยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ประเด็นย่อย ได้แก่ ประเด็นความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งหมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เป็นประเด็นที่มีอิทธิพล

สูงสุด โดยพบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ลำดับรองลงไป ได้แก่ ประเด็นลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ความยากง่าย ความท้าทาย ความน่าเบื่อหน่าย และความสามารถที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ประเด็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.009 และประเด็น ความรับผิดชอบ ซึ่งหมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.024

สมชาย สุวจสุวรรณ (2547) ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13” การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม 6 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านอาคารสถานที่ ด้านธุรการและการเงิน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 63 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.97 กลุ่มประชากรจำนวนทั้งสิ้น 101 คน ได้แก่ ครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 11 คน ครูผู้สอน จำนวน 90 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิจัย สรุปได้ดังต่อไปนี้ 1) ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับน้อยและปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านอาคารสถานที่ ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการและการเงิน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านวิชาการและบุคลากร ตามลำดับ 2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 ตามความถี่ที่มากกว่า 10 ในงานแต่ละด้าน มีดังนี้ ด้านวิชาการ ปัญหาที่พบ คือ ครูขาดความรู้ ทั้งด้านการสอน การประเมินผล ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและเอกสารประกอบหลักสูตร หลักสูตรไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ด้านบุคลากร ปัญหาที่พบ คือ บุคลากรมีไม่เพียงพอ ครูขาดความรู้สึกว่าตนเองมีความเป็นครู ด้านกิจการนักเรียน ปัญหาที่พบ คือ นักเรียนขาดเรียนบ่อย ขาดแคลนงบประมาณในการกระทำกิจกรรม ด้านอาคารสถานที่ ปัญหาที่พบ คือ อาคารเรียนชำรุดทรุดโทรมและขาดแคลนงบประมาณในการซ่อมแซม อาคารเรียนอยู่ในสถานที่ห่างไกล ยากแก่การบริหารจัดการ

ครูใหญ่ไม่มีอำนาจจัดสรรงบประมาณ ด้านธุรการและการเงิน ปัญหาที่พบ คือ โรงเรียนไม่มีอำนาจในการดำเนินงานด้านการเงิน ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในทางด้านธุรการและการเงิน งบประมาณที่ได้รับไม่ทันตามความต้องการ มีงานด้านการเงินและธุรการที่ต้องปฏิบัติมากเกินไป ทั้งที่มีบุคลากรไม่เพียงพอ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ปัญหาที่พบ คือ มีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารทั้งด้านภาษากับชุมชน

อารี เพ็ชรไทย (2548) ศึกษาเรื่อง เกี่ยวกับความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษมีความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และในภาพรวม กรมสอบสวนคดีพิเศษมีความพร้อมในการบริหารจัดการมากกว่าหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะใกล้เคียงกัน เป็นต้น ในส่วนของแนวทางการพัฒนา ผู้ศึกษาเห็นว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษควรให้ความสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก เช่น ผู้บังคับบัญชาควรทำความเข้าใจกับข้าราชการทุกฝ่ายในเรื่องเนื้อหาพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ ควรลดความเหลื่อมล้ำในการให้ค่าตอบแทน ควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและมีวิสัยทัศน์ ขีดหน่วยงาน มิใช่พวกพ้อง ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ควรจัดฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณและควบคุมการใช้จ่ายอย่างเคร่งครัด

เดชาวุธ เจ๊ะเต๊ะ (2550) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ ในทศวรรษหน้า: กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ ภาคใต้” ผลการศึกษาพบว่า ด้านแนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจภาคใต้ในทศวรรษหน้า ได้ลำดับความสำคัญ คือ การสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของสหกรณ์ โดยกำหนดนโยบายและแผนงานที่สะท้อนความต้องการของสมาชิก การบริการที่รวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรืออุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อบริการสมาชิก ด้านวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ ได้ลำดับความสำคัญ คือ การเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นส่งเสริมการออม พึ่งตนเองได้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามอุดมการณ์ของสหกรณ์ การเป็นสถาบันการเงินที่เป็นที่พึ่งของสมาชิก โดยแท้จริง และการเป็นองค์กรที่มีเป้าหมาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ที่เน้นความเป็นคนไทย ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้ลำดับความสำคัญ คือ ควรให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสหกรณ์ เป็นองค์กรดำเนินงานโดยยึดหลักการสหกรณ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก และบริหารจัดการตามโครงสร้างอย่างเต็มรูปแบบ ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และสอดคล้องประสานกัน ด้านสมาชิกของสหกรณ์ ได้ลำดับความสำคัญ คือ การส่งเสริมสมาชิกให้ออมทรัพย์มากกว่าสร้างหนี้สิน การส่งเสริมการคืนกำไรสู่สมาชิก การบริการสังคมและห่วงใยสิ่งแวดล้อม และการบริการที่สนองความต้องการของสมาชิก โดยสำรวจข้อมูลและให้สมาชิกมีทางเลือกที่หลากหลาย

ด้านการบริการเงินฝาก ได้ลำดับความสำคัญ คือ การสร้างความมั่นใจในระบบเงินฝาก และความพึงพอใจในผลตอบแทน การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อความรวดเร็วและคล่องตัว และการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่สนับสนุนให้สมาชิกฝากเงิน กับสหกรณ์ ด้านการบริการเงินกู้ ได้ลำดับความสำคัญ คือ การสร้างระบบพิจารณาเงินกู้ที่ชัดเจน รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม การให้บริการสินเชื่ออย่างมีคุณภาพ สามารถเพิ่มรายได้ ทำให้สมาชิก มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และการประกันชีวิตสมาชิก เพื่อลดความเสี่ยงของเงินกู้หรือจัดตั้งกองทุน ประกันเงินกู้ กรณีสมาชิกเสียชีวิตหรือออกจากราชการ ด้านการจัดสวัสดิการ ได้ลำดับความสำคัญ คือ การจัดสวัสดิการในรูปแบบให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการระดมเงินเข้าเป็นกองทุนเพื่อช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน การจัดสวัสดิการในรูปแบบการคืนกำไรให้กับสมาชิก เพื่อทรงคุณค่าของการเป็น สมาชิกสหกรณ์ และการจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และครอบคลุมไปถึงครอบครัวของสมาชิก ด้านหุ้นและการถือหุ้น ได้ลำดับความสำคัญ คือ การกำหนดมาตรการจูงใจและสร้างจิตสำนึก ในการถือหุ้นเพิ่ม เพื่อความมั่นคงของสหกรณ์ และการกำหนดรูปแบบหุ้นที่หลากหลาย และด้านรูปแบบของสหกรณ์ ได้ลำดับความสำคัญ คือ การบริหารงานที่สมาชิกสามารถตรวจสอบได้ ส่งเสริมการออมทรัพย์ ลดการสร้างหนี้สิน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตควบคู่กับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

ประเทือง อันทอง (2550) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ สถานีตำรวจเพื่อประชาชน สถานีตำรวจนครบาลคันนายาว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น ของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจเพื่อประชาชน สถานีตำรวจนครบาลคันนายาว กรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจ เพื่อประชาชน สถานีตำรวจนครบาล คันนายาว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจเพื่อประชาชนสถานี ตำรวจนครบาลคันนายาว กรุงเทพมหานคร เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความคิดเห็น ของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจเพื่อประชาชน สถานีตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร โดยการทดสอบสมมติฐาน ปราบกฏดังนี้ ประชาชนที่มีเพศและที่พักอาศัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจเพื่อประชาชน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจ เพื่อประชาชน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อแตกต่างกัน ในข้อเมื่อได้รับแจ้งเหตุสายตรวจ ไปถึงที่เกิดเหตุทันที และมีการจัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ คอยอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อบนสถานีตำรวจอยู่ตลอดเวลา ประชาชนที่มีระดับ การศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจเพื่อประชาชน

โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ด้านการประชาสัมพันธ์และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน และด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจเพื่อประชาชนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อแตกต่างกัน ในข้อมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ต่อประชาชนในการแก้ไขปัญหาจราจร ประชาชนที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการมาขอรับบริการในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมาแตกต่างกัน ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจเพื่อประชาชน สถานีตำรวจนครบาลคันนายาว โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประชาชนที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการมาขอรับบริการคดีอาญา และที่ไม่เกี่ยวกับคดีอาญาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจเพื่อประชาชนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อแตกต่างกัน

สุวัฒน์ ใจกว้าง (2553) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรราชบุรี อำเภอราชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.05 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามหน้าที่สายงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เจ้าหน้าที่ตำรวจมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการ คือ ควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยงประจำเดือนแก่เจ้าหน้าที่ทุกสายงาน ควรมีการมอบรางวัลหรือเกียรติแก่ตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และควรจัดสวัสดิการกาแฟ น้ำดื่มไว้บริการในหน่วยงาน

เชิด ขอดม โนธรรม (2550) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารองค์กร: กรณีศึกษาฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท.6 กลุ่มตากลสิน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารองค์กรของฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตากลสิน) และศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารองค์กรของฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท.6 กลุ่มตากลสิน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท.6 กลุ่มตากลสิน) จำนวน 154 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายโยธา ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท.6 กลุ่มตากลสิน) จำนวน 111 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample random) เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติอ้างอิงที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

เปรียบเทียบความแตกต่างด้วยค่า t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วย One-way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตากสิน) มีความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านการวางแผน รองลงมา ด้านการบริหารบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน ด้านการจัดองค์กร และอันดับสุดท้าย การงบประมาณ ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า สำนักงานและระยะเวลาบริหารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุและระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ทวี ฮั่วรุ่งเรือง (2550) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยในด้านการบริหารการเงินเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ด้านผู้ดูแลและผู้ทำงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนเห็นด้วยปานกลาง และด้านการบริหารและการบำรุงรักษาเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนและความคิดเห็นต่อราคาค่าน้ำประปาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่พบว่า แตกต่างกัน

อนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย (2550) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีระดับการบริหารจัดการตามหลักที่บ้านขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมากทั้งหกด้าน ตามลำดับดังนี้ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรมและความรับผิดชอบ คุณลักษณะของประชาชนที่แตกต่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และคุณลักษณะที่แตกต่างของประชาชน ซึ่งประกอบด้วยอายุเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการ

ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากการที่ผู้วิจัย ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในกรณีศึกษาเรื่องต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานแต่ละแห่งมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร 2) ด้านการจัดองค์การ พบว่า หน่วยงานมีการจัดทำโครงสร้างในการบริหารงานขององค์การ ทำให้สามารถควบคุมการปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการร่วมกันทำงาน มีสายการบังคับบัญชา เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ 3) ด้านการนำ พบว่า ผู้บริหารจะต้องกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ภาวะผู้นำในการชักจูงและส่งเสริมให้บุคคลผู้อื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการ โดยผู้บริหารจะต้องจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) ด้านควบคุม พบว่า ในกระบวนการดำเนินการผู้บริหารจะต้องมีการตรวจสอบแผนงานการดำเนินงานที่ปฏิบัติ ให้มีการสอดคล้องและมีความสัมพันธ์กับแผนงานที่กำหนดไว้

พระมหาบุญเรือง ปญญารโ (2552) ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามทฤษฎีกระบวนการการบริหารองค์กรที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCoRB MODEL” ทั้ง 7 ด้าน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดหาบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ พรรษา ชั้นปีที่ศึกษา คณะที่ศึกษา และพื้นที่อยู่อาศัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ นิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ พรรษา และชั้นปีที่ศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ นิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ อายุ คณะที่ศึกษา และพื้นที่อยู่อาศัย

ปัญญา นพงา (2553) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และมีตำแหน่งคนงานทั่วไป/ พนักงานจ้างตามภารกิจ

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญกับการบริหารงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ การทำงานประมาณ รองลงมา คือ การวางแผน การรายงาน การประสานงาน การอำนวยความสะดวก การจัดการ และด้านการจัดคนเข้าทำงานต่ำสุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับการบริหารงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี เชิงสำรวจ (Survey research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยจะมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. เกณฑ์การแปลผล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจทุกนายที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 56 นาย (ฝ่ายกำลังพล ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี พ.ศ. 2559) ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. ผู้กำกับการ | จำนวน 1 นาย |
| 2. รองผู้กำกับการ | จำนวน 2 นาย |
| 3. สารวัตร | จำนวน 4 นาย |
| 4. รองสารวัตร | จำนวน 15 นาย และ |
| 5. ผบ.หมู่ | จำนวน 34 นาย |

ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ ระดับการศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ใน 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผน จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการจัดองค์การ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการจัดกำลังคน จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการอำนวยความสะดวก จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการประสานงาน จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านการรายงาน จำนวน 5 ข้อ
7. ด้านงบประมาณ จำนวน 5 ข้อ

ความคิดเห็นของของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อให้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมา ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 อาจารย์ พรเทพ นามกร ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 พ.ต.อ.ฉพล นามนารถ ตำแหน่ง ผู้กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี เพื่อตรวจสอบความตรงของเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยง หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยง หรือความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.991

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่ตำรวจทุกนายที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 56 นาย

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อดำเนินตามขั้นตอน ของการวิจัย

3. ทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ และระดับการศึกษา
2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี ใน 7 ด้าน 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการจัดกำลังคน 4) ด้านการอำนวยความสะดวก 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านการรายงาน 7) ด้านงบประมาณ โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
3. เป็นข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ ระดับการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ และร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี แบ่งเป็น 7 ด้าน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ การหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

เกณฑ์การแปลผล

โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินจากสูตรต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ดังนั้น จะได้เกณฑ์ การวัดระดับความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.26-4.00 เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง บริหารงานดีมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.25 เห็นด้วย หมายถึง บริหารงานดี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.76-2.50 ไม่เห็นด้วย หมายถึง บริหารงานพอใช้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.75 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง บริหารงานไม่ดี

3. เป็นข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน

กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี วิเคราะห์สถิติ การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

(Compare means)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ และระดับการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 56 ชุด ให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ทำการศึกษาวิจัย และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 56 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากร ดังนี้ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำนวน 7 ด้าน ได้แก่

1. ระดับความคิดเห็นด้านการวางแผน
2. ระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การ
3. ระดับความคิดเห็นด้านการจัดกำลังคน
4. ระดับความคิดเห็นด้านการอำนวยความสะดวก
5. ระดับความคิดเห็นด้านการประสานงาน
6. ระดับความคิดเห็นด้านการรายงาน
7. ระดับความคิดเห็นด้านงบประมาณ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากร

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	4	7.14
31-40 ปี	14	25.01
41-50 ปี	27	48.21
51 ปีขึ้นไป	11	19.64
รวม	56	100.00
สถานภาพ		
โสด	13	23.21
สมรส	34	60.72
หย่าร้าง	9	16.07
รวม	56	100.00
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2	3.57
15,001-25,000 บาท	18	32.14
25,001-35,000 บาท	29	51.79
35,001 บาทขึ้นไป	7	12.50
รวม	56	100.00
ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ		
ต่ำกว่า 11 ปี	10	17.86
11-20 ปี	15	26.79
21-30 ปี	22	39.29
31 ปีขึ้นไป	9	16.06
รวม	56	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	37.50
ปริญญาตรี	27	48.21
สูงกว่าปริญญาตรี	8	14.29
รวม	56	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

1. อายุ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.21 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.01 อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.64 และอายุต่ำกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

2. สถานภาพ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.72 รองลงมา คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 23.21 และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 16.07 ตามลำดับ

3. รายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.79 รองลงมา คือ รายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.14 รายได้ 35,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.50 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.57 ตามลำดับ

4. ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่รับราชการตำรวจ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.29 รองลงมา 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.79 รับราชการตำรวจต่ำกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.86 และรับราชการตำรวจ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.06 ตามลำดับ

5. ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.21 ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.50 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. การบริหารงานมีการวางแผน เป็นขั้นตอน มีกระบวนการที่ถูกต้อง ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้	16 (28.57)	35 (62.50)	5 (8.93)	0 (0)	3.20	0.59	บริหารงานดี	1
2. แผนงานที่ได้วางไว้นั้น สามารถยืดหยุ่นและมีความคล่องตัว การปฏิบัติงานมาก	8 (14.29)	42 (75.00)	6 (10.71)	0 (0)	3.04	0.50	บริหารงานดี	4
3. ในการวางแผนบริหารงานนั้น มีความครอบคลุมหน้าที่ต่าง ๆ และระดับต่าง ๆ ที่ชัดเจน	8 (14.29)	42 (75.00)	6 (10.71)	0 (0)	3.04	0.50	บริหารงานดี	4
4. ในการบริหารจัดการทำแผนนั้น กำหนดขึ้นอย่างมีเหตุผล โดยเน้นไปในแนวทางที่จะทำให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	15 (26.79)	35 (62.50)	5 (8.93)	1 (1.79)	3.14	0.65	บริหารงานดี	2
5. ในการวางแผนนั้น ผู้บริหาร วางแผนไว้อย่างชัดเจน โดยมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และระยะเวลาสิ้นสุดของแผนไว้ แน่นอน	13 (23.21)	34 (60.71)	9 (16.07)	0 (0)	3.07	0.63	บริหารงานดี	3
ภาพรวม					3.10	0.47	บริหารงานดี	

จากตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการ
สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านการวางแผน พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจ
มีการบริหารงานด้านการวางแผน ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณา
ในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

การบริหารงานมีการวางแผนเป็นขั้นตอน มีกระบวนการที่ถูกต้อง ชัดเจน สามารถนำไป
ปฏิบัติได้ อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับที่ 1

ในการบริหารจัดการทำแผนนั้น กำหนดขึ้นอย่างมีเหตุผล โดยเน้นไปในแนวทางที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.14, \sigma = 0.65$) เป็นอันดับ 2

ในการวางแผนนั้น ผู้บริหารวางแผนไว้อย่างชัดเจน โดยมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และระยะเวลาสิ้นสุดของแผนไว้แน่นอน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.07, \sigma = 0.63$) เป็นอันดับ 3

แผนงานที่ได้วางไว้นั้น สามารถยืดหยุ่นและมีความคล่องตัวการปฏิบัติงานมาก อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.04, \sigma = 0.50$) และ

ในการวางแผนบริหารงานนั้น มีความครอบคลุมหน้าที่ต่าง ๆ และระดับต่าง ๆ ที่ชัดเจน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.04, \sigma = 0.50$) เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งมีค่าเท่ากัน

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านการจัดองค์การ

ด้านการจัดองค์การ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. มีการแบ่งงานให้แก่ฝ่ายแต่ละหน้าที่ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญหน้าที่หรือขอบข่ายของงานแต่ละฝ่ายแต่ละคนอย่างชัดเจน	11 (19.64)	39 (69.64)	6 (10.71)	0 (0)	3.09	0.55	บริหารงานดี	3
2. มีการแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยไม่รู้สึกรำงานที่แบ่งให้มันมากหรือน้อยเกินไป	8 (14.29)	38 (67.86)	10 (17.86)	0 (0)	2.96	0.57	บริหารงานดี	4
3. ผู้บังคับบัญชามีการสั่งการในการทำงานด้านต่าง ๆ ตามโครงสร้างขององค์กร	12 (21.43)	38 (67.86)	6 (10.71)	0 (0)	3.11	0.56	บริหารงานดี	1
4. มีการจัดเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย	9 (16.07)	34 (60.71)	13 (23.21)	0 (0)	2.93	0.63	บริหารงานดี	5
5. มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกระดับ	13 (23.21)	37 (66.07)	5 (8.93)	1 (1.79)	3.11	0.62	บริหารงานดี	2
ภาพรวม					3.04	0.47	บริหารงานดี	

จากตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านการจัดองค์การ พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจ

มีการบริหารงานด้านการจัดองค์การ ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.04, \sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ผู้บังคับบัญชามีการสั่งการในการทำงานด้านต่าง ๆ ตามโครงสร้างขององค์กร อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.11, \sigma = 0.56$) เป็นอันดับ 1

มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกระดับ อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.11, \sigma = 0.62$) เป็นอันดับ 2

มีการแบ่งงานให้แต่ละฝ่าย แต่ละหน้าที่ ซึ่งเจ้าหน้าที่รู้อำนาจหน้าที่หรือขอบข่ายของงานแต่ละฝ่าย แต่ละคน อย่างชัดเจน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.09, \sigma = 0.55$) เป็นอันดับ 3

มีการแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยไม่รู้สีกว่างานที่แบ่งให้หนักมากหรือน้อยเกินไป อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 2.96, \sigma = 0.57$) เป็นอันดับ 4

มีการจัดเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 2.93, \sigma = 0.63$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านการจัดกำลังคน

ด้านการจัดกำลังคน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ตรงกับหน้าที่งาน	14 (25.00)	34 (60.71)	7 (12.50)	1 (1.79)	3.09	0.67	บริหารงานดี	3
2. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความโปร่งใส	16 (28.57)	32 (57.14)	8 (14.29)	0 (0)	3.14	0.65	บริหารงานดี	1
3. การพิจารณาผู้ที่เข้ามาทำงานจะพิจารณาความเหมาะสมด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	15 (26.79)	31 (55.36)	10 (17.86)	0 (0)	3.09	0.67	บริหารงานดี	3
4. มีจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน	14 (25.00)	26 (46.43)	15 (26.79)	1 (1.79)	2.95	0.77	บริหารงานดี	5
5. การคัดเลือกบุคลากรจะใช้วิธีสอบแข่งขันและสอบคัดเลือก	14 (25.00)	35 (62.50)	7 (12.50)	0 (0)	3.13	0.61	บริหารงานดี	2
ภาพรวม					3.08	0.54	บริหารงานดี	

จากตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านการจัดกำลังคน พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการบริหารงานด้านการจัดกำลังคน ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.08, \sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความโปร่งใส อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.14, \sigma = 0.65$) เป็นอันดับ 1

การคัดเลือกบุคลากรจะใช้วิธีสอบแข่งขันและสอบคัดเลือก อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.13, \sigma = 0.61$) เป็นอันดับ 2

การพิจารณาผู้ที่จะเข้ามาทำงาน จะพิจารณาความเหมาะสมด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.09, \sigma = 0.67$) และ

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ตรงกับหน้าที่งาน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.09, \sigma = 0.67$) เป็นอันดับ 3 ซึ่งมีค่าเท่ากัน

มีจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 2.95, \sigma = 0.77$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านการอำนวยความสะดวก

ด้านการอำนวยความสะดวก	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. การบริหารงานมีการสั่งการอย่างชัดเจนว่าใครทำอะไร เมื่อใด ที่ไหน อย่างไร และปฏิบัติอย่างไร	15 (26.79)	36 (64.29)	4 (7.14)	1 (1.79)	3.16	0.63	บริหารงานดี	2
2. การบริหารงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	12 (21.43)	36 (64.29)	8 (14.29)	0 (0)	3.07	0.60	บริหารงานดี	4
3. มีการสั่งงานที่ยากเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	11 (19.64)	27 (48.21)	15 (26.79)	3 (5.36)	2.82	0.81	บริหารงานดี	5
4. การบริหารงานนั้นมีการสั่งงานโดยเปิดโอกาสให้มีการซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับงาน	13 (23.21)	37 (66.07)	5 (8.93)	1 (1.79)	3.11	0.62	บริหารงานดี	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านการอำนวยความสะดวก	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5. ก่อนการสั่งการ ผู้บริหารจะ มีการซักซ้อมให้เข้าใจตรงกัน ในคำสั่งที่จะให้ปฏิบัติงาน	16 (28.57)	36 (64.29)	4 (7.14)	0 (0)	3.21	0.56	บริหารงานดี	1
	ภาพรวม				3.07	0.51	บริหารงานดี	

จากตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ก่อนการสั่งการ ผู้บริหารจะมีการซักซ้อมให้เข้าใจตรงกันในคำสั่งที่จะให้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.56$) เป็นอันดับ 1

การบริหารงานมีการสั่งการอย่างชัดเจนว่าใคร ทำอะไร เมื่อใด ที่ไหน อย่างไร และปฏิบัติอย่างไร อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.63$) เป็นอันดับ 2

การบริหารงานนั้นมีการสั่งงานโดยเปิดโอกาสให้มีการซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.62$) เป็นอันดับ 3

การบริหารงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.60$) เป็นอันดับ 4

มีการสั่งงานที่ยากเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.81$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านการประสานงาน

ด้านการประสานงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นผู้ประสานงานที่ดี สามารถประสานงานกับองค์กร ที่เกี่ยวข้องได้	13 (23.21)	36 (64.29)	6 (10.71)	1 (1.79)	3.09	0.64	บริหารงานดี	3
2. การประสานงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเป็นไป ด้วยความราบรื่น	16 (28.57)	34 (60.71)	6 (10.71)	0 (0)	3.18	0.61	บริหารงานดี	2
3. ในการประชุม ผู้บังคับบัญชา ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาค	14 (25.00)	33 (58.93)	9 (16.07)	0 (0)	3.09	0.64	บริหารงานดี	3
4. ผู้บังคับบัญชามีการประสานงาน ภายในหน่วยงานน้อยมาก เนื่องจากคิดว่าผู้ได้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่	13 (23.21)	29 (51.79)	13 (23.21)	1 (1.79)	2.96	0.74	บริหารงานดี	5
5. หน่วยงานของท่าน มีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ ทำงานเป็นทีม	19 (33.93)	32 (57.14)	5 (8.93)	0 (0)	3.25	0.61	บริหารงานดี	1
ภาพรวม					3.11	0.50	บริหารงานดี	

จากตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการ
สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านการประสานงาน พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจ
มีการบริหารงานด้านการประสานงาน ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณา
ในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับบริหารงานดี
($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับ 1

การประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความราบรื่น อยู่ในระดับ
บริหารงานดี ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับ 2

ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ประสานงานที่ดี สามารถประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องได้
อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.64$) และ

ในการประชุมผู้บังคับบัญชาให้เจ้าหน้าที่ทุกคนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้อย่างเสมอภาค อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.64$) เป็นอันดับ 3 ซึ่งมีค่าเท่ากับ

ผู้บังคับบัญชามีการประสานงานภายในหน่วยงานน้อยมาก เนื่องจากคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 2.96$, $\sigma = 0.74$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านการรายงาน

ด้านการรายงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. มีการจัดเก็บข้อมูลรายงาน ที่เป็นปัจจุบันอยู่ในที่ปลอดภัย และสามารถตรวจสอบได้	13 (23.21)	37 (66.07)	6 (10.71)	0 (0)	3.13	0.57	บริหารงานดี	2
2. การรายงานข้อมูลแต่ละระดับ มีความรวดเร็วและถูกต้อง	13 (23.21)	35 (62.50)	8 (14.29)	0 (0)	3.09	0.61	บริหารงานดี	3
3. หน่วยงานของท่าน เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายแล้ว ได้รายงานผล การปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาทราบ อย่างสม่ำเสมอ	12 (21.43)	39 (69.64)	5 (8.93)	0 (0)	3.13	0.54	บริหารงานดี	1
4. หน่วยงานของท่าน มีการเผยแพร่การปฏิบัติงาน ให้ประชาชนทราบ	7 (12.50)	40 (71.43)	8 (14.29)	1 (1.79)	2.95	0.59	บริหารงานดี	5
5. หน่วยงานของท่าน มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้ทางจังหวัดหรือส่วนราชการ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ	13 (23.21)	33 (58.93)	10 (17.86)	0 (0)	3.05	0.64	บริหารงานดี	4
ภาพรวม					3.07	0.47	บริหารงานดี	

จากตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านการรายงาน พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีการบริหารงานด้านการรายงาน ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

หน่วยงานของท่านเมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว ได้รายงานผลการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.54$) เป็นอันดับ 1

มีการจัดเก็บข้อมูลรายงานที่เป็นปัจจุบันอยู่ในที่ปลอดภัยและสามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.57$) เป็นอันดับ 2

การรายงานข้อมูลแต่ละระดับมีความรวดเร็วและถูกต้อง อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับ 3

หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ทางจังหวัดหรือส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.64$) เป็นอันดับ 4

หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านงบประมาณ

ด้านงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. การบริหารงบประมาณ มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	16 (28.57)	32 (57.14)	8 (14.29)	0 (0)	3.14	0.65	บริหารงานดี	4
2. จัดทำงบประมาณเสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด	16 (28.57)	36 (64.29)	4 (7.14)	0 (0)	3.21	0.56	บริหารงานดี	1
3. มีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานงบประมาณให้ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ทราบอย่างสม่ำเสมอ	16 (28.57)	35 (62.50)	5 (8.93)	0 (0)	3.20	0.59	บริหารงานดี	2
4. การจัดทำงบประมาณ มีการวิเคราะห์ถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	14 (25.00)	37 (66.07)	5 (8.93)	0 (0)	3.16	0.57	บริหารงานดี	3
5. มีการควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และการวางแผนการใช้งบประมาณไว้ล่วงหน้า	18 (32.14)	26 (46.43)	10 (17.86)	2 (3.57)	3.07	0.81	บริหารงานดี	5
ภาพรวม					3.16	0.54	บริหารงานดี	

จากตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ด้านงบประมาณ พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการบริหารงานด้านงบประมาณ ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

จัดทำงบประมาณเสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.56$) เป็นอันดับ 1

มีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานงบประมาณให้ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ทราบอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับ 2

การจัดทำงบประมาณมีการวิเคราะห์ถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.57$) เป็นอันดับ 3

การบริหารงบประมาณมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.65$) เป็นอันดับ 4

มีการควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและการวางแผนการใช้งบประมาณไว้ล่วงหน้า อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.81$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านการวางแผน	3.096	0.474	บริหารงานดี	3
2. ด้านการจัดองค์การ	3.039	0.469	บริหารงานดี	7
3. ด้านการจัดกำลังคน	3.079	0.540	บริหารงานดี	4
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	3.075	0.506	บริหารงานดี	5
5. ด้านการประสานงาน	3.114	0.500	บริหารงานดี	2
6. ด้านการรายงาน	3.068	0.466	บริหารงานดี	6
7. ด้านงบประมาณ	3.157	0.537	บริหารงานดี	1
ภาพรวม	3.090	0.428	บริหารงานดี	

จากตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.10, \sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านงบประมาณ โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.16, \sigma = 0.54$) เป็นอันดับ 1

ด้านการประสานงาน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.11, \sigma = 0.50$) เป็นอันดับ 2

ด้านการวางแผน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.10, \sigma = 0.47$) เป็นอันดับ 3

ด้านการจัดกำลังคน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.08, \sigma = 0.54$) เป็นอันดับ 4

ด้านการอำนวยความสะดวก โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.08, \sigma = 0.51$) เป็นอันดับ 5

ด้านการรายงาน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.07, \sigma = 0.47$) เป็นอันดับ 6

ด้านการจัดองค์กร โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับบริหารงานดี ($\mu = 3.04, \sigma = 0.47$) เป็นอันดับ 7

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการ สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี	อายุ											
	ต่ำกว่า 31 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน	3.35	0.44	บริหารงานดีมาก	3.06	0.43	บริหารงานดี	3.11	0.46	บริหารงานดี	3.02	0.60	บริหารงานดี
2. ด้านการจัดองค์การ	3.35	0.44	บริหารงานดีมาก	2.87	0.40	บริหารงานดี	3.10	0.45	บริหารงานดี	2.98	0.58	บริหารงานดี
3. ด้านการจัดกำลังคน	3.30	0.35	บริหารงานดีมาก	2.91	0.45	บริหารงานดี	3.15	0.56	บริหารงานดี	3.04	0.66	บริหารงานดี
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	3.30	0.50	บริหารงานดีมาก	2.93	0.46	บริหารงานดี	3.14	0.51	บริหารงานดี	3.02	0.55	บริหารงานดี
5. ด้านการประสานงาน	3.30	0.26	บริหารงานดีมาก	3.00	0.44	บริหารงานดี	3.16	0.51	บริหารงานดี	3.10	0.62	บริหารงานดี
6. ด้านการรายงาน	3.10	0.20	บริหารงานดี	2.90	0.54	บริหารงานดี	3.16	0.49	บริหารงานดี	3.03	0.36	บริหารงานดี
7. ด้านงบประมาณ	3.20	0.28	บริหารงานดี	3.07	0.55	บริหารงานดี	3.17	0.59	บริหารงานดี	3.22	0.50	บริหารงานดี
ภาพรวม	3.27	0.28	บริหารงานดีมาก	2.96	0.40	บริหารงานดี	3.14	0.43	บริหารงานดี	3.06	0.49	บริหารงานดี
อันดับ		1			4			2			3	

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี	สถานภาพ								
	โสด		ระดับ	สมรส		ระดับ	หย่าร้าง		ระดับ
	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน	3.21	0.32	บริหารงานดี	3.10	0.48	บริหารงานดี	2.91	0.63	บริหารงานดี
2. ด้านการจัดองค์การ	3.06	0.50	บริหารงานดี	3.04	0.46	บริหารงานดี	3.02	0.53	บริหารงานดี
3. ด้านการจัดกำลังคน	3.14	0.49	บริหารงานดี	3.01	0.59	บริหารงานดี	3.27	0.39	บริหารงานดี
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	3.08	0.36	บริหารงานดี	3.06	0.58	บริหารงานดี	3.13	0.41	บริหารงานดี
5. ด้านการประสานงาน	3.14	0.51	บริหารงานดี	3.09	0.45	บริหารงานดี	3.18	0.70	บริหารงานดี
6. ด้านการรายงาน	2.94	0.56	บริหารงานดี	3.106	0.43	บริหารงานดี	3.111	0.48	บริหารงานดี
7. ด้านงบประมาณ	3.22	0.60	บริหารงานดี	3.14	0.53	บริหารงานดี	3.16	0.53	บริหารงานดี
ภาพรวม	3.112	0.41	บริหารงานดี	3.080	0.44	บริหารงานดี	3.111	0.47	บริหารงานดี
อันดับ			1			3			2

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวม เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพหย่าร้าง และสถานภาพสมรส ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการวางแผน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหย่าร้าง ตามลำดับ

ด้านการจัดองค์การ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหย่าร้าง ตามลำดับ

ด้านการจัดกำลังคน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส ตามลำดับ

ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส ตามลำดับ

ด้านการประสานงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส ตามลำดับ

ด้านการรายงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพโสด ตามลำดับ

ด้านงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพหย่าร้าง และสถานภาพสมรส ตามลำดับ

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี	รายได้ต่อเดือน											
	ต่ำกว่า 15,000 บาท			15,001-25,000 บาท			25,001-35,000 บาท			35,001 บาทขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน	3.60	0.57	บริหารงานดีมาก	3.13	0.28	บริหารงานดี	3.14	0.43	บริหารงานดี	2.69	0.79	บริหารงานดี
2. ด้านการจัดองค์กร	3.60	0.57	บริหารงานดีมาก	2.99	0.34	บริหารงานดี	3.08	0.48	บริหารงานดี	2.83	0.62	บริหารงานดี
3. ด้านการจัดกำลังคน	3.40	0.00	บริหารงานดีมาก	3.04	0.43	บริหารงานดี	3.10	0.58	บริหารงานดี	2.97	0.72	บริหารงานดี
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	3.60	0.57	บริหารงานดีมาก	3.01	0.52	บริหารงานดี	3.10	0.49	บริหารงานดี	3.00	0.54	บริหารงานดี
5. ด้านการประสานงาน	3.40	0.28	บริหารงานดีมาก	3.11	0.40	บริหารงานดี	3.16	0.54	บริหารงานดี	2.83	0.58	บริหารงานดี
6. ด้านการรายงาน	3.00	0.00	บริหารงานดี	3.03	0.44	บริหารงานดี	3.15	0.52	บริหารงานดี	2.86	0.32	บริหารงานดี
7. ด้านงบประมาณ	3.10	0.14	บริหารงานดี	3.21	0.45	บริหารงานดี	3.19	0.60	บริหารงานดี	2.91	0.55	บริหารงานดี
ภาพรวม	3.39	0.30	บริหารงานดี	3.08	0.33	บริหารงานดี	3.13	0.47	บริหารงานดี	2.87	0.49	บริหารงานดี
อันดับ	1			3			2			4		

ด้านงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท ต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี	ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ											
	ต่ำกว่า 11 ปี			11-20 ปี			21-30 ปี			31 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน	3.28	0.46	บริหารงานดี	3.08	0.40	บริหารงานดี	3.16	0.37	บริหารงานดี	2.76	0.70	บริหารงานดี
2. ด้านการจัดองค์การ	3.10	0.55	บริหารงานดี	3.01	0.40	บริหารงานดี	3.11	0.44	บริหารงานดี	2.84	0.56	บริหารงานดี
3. ด้านการจัดกำลังคน	3.28	0.47	บริหารงานดี	2.97	0.47	บริหารงานดี	3.10	0.54	บริหารงานดี	2.98	0.72	บริหารงานดี
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	3.24	0.48	บริหารงานดี	2.97	0.60	บริหารงานดี	3.12	0.43	บริหารงานดี	2.96	0.55	บริหารงานดี
5. ด้านการประสานงาน	3.24	0.48	บริหารงานดี	3.05	0.46	บริหารงานดี	3.15	0.49	บริหารงานดี	3.00	0.64	บริหารงานดี
6. ด้านการรายงาน	3.12	0.58	บริหารงานดี	2.99	0.45	บริหารงานดี	3.16	0.48	บริหารงานดี	2.93	0.30	บริหารงานดี
7. ด้านงบประมาณ	3.22	0.48	บริหารงานดี	3.15	0.53	บริหารงานดี	3.18	0.59	บริหารงานดี	3.04	0.55	บริหารงานดี
ภาพรวม	3.21	0.44	บริหารงานดี	3.03	0.41	บริหารงานดี	3.14	0.43	บริหารงานดี	2.93	0.46	บริหารงานดี
อันดับ			1			3			2			4

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการรับราชการที่ต่ำกว่า 11 ปี ประสบการณ์ในการรับราชการ 11-20 ปี และประสบการณ์ในการรับราชการ 31 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ด้านงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ที่มีประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจที่ต่ำกว่า 11 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ 21-30 ปี ประสบการณ์ในการรับราชการ 11-20 ปี และประสบการณ์ในการรับราชการ 31 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน	3.14	0.41	บริหารงานดี	2.99	0.38	บริหารงานดี	3.35	0.80	บริหารงานดีมาก
2. ด้านการจัดองค์การ	3.04	0.49	บริหารงานดี	2.93	0.36	บริหารงานดี	3.40	0.60	บริหารงานดีมาก
3. ด้านการจัดกำลังคน	3.07	0.58	บริหารงานดี	2.97	0.47	บริหารงานดี	3.43	0.58	บริหารงานดีมาก
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	3.16	0.50	บริหารงานดี	2.90	0.42	บริหารงานดี	3.43	0.59	บริหารงานดีมาก
5. ด้านการประสานงาน	3.13	0.57	บริหารงานดี	3.04	0.43	บริหารงานดี	3.33	0.50	บริหารงานดีมาก
6. ด้านการรายงาน	3.10	0.46	บริหารงานดี	2.99	0.46	บริหารงานดี	3.28	0.48	บริหารงานดีมาก
7. ด้านงบประมาณ	3.15	0.58	บริหารงานดี	3.13	0.48	บริหารงานดี	3.28	0.67	บริหารงานดีมาก
ภาพรวม	3.11	0.45	บริหารงานดี	2.99	0.35	บริหารงานดี	3.35	0.53	บริหารงานดีมาก
อันดับ			2			3			1

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ และระดับการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 56 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ 25,001-35,000 บาท มีประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ 21-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาข้อมูลในภาพรวมเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี พบว่า อยู่ในระดับบริหารงานดี โดยหากแบ่งออกเป็น 7 ด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านงบประมาณว่าบริหารงานดีเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดกำลังคน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงาน และด้านการจัดองค์การ ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณเสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับบริหารงานดี เป็นอันดับแรก
2. ด้านการประสานงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับบริหารงานดี เป็นอันดับแรก

3. ด้านการวางแผน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน มีการวางแผนเป็นขั้นตอน มีกระบวนการที่ถูกต้อง ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ อยู่ในระดับบริหารงานดี เป็นอันดับแรก

4. ด้านการจัดกำลังคน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา คัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความโปร่งใส อยู่ในระดับบริหารงานดี เป็นอันดับแรก

5. ด้านการอำนาจการ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับก่อนการสั่งการ ผู้บริหารจะมีการซักซ้อมให้เข้าใจตรงกันในคำสั่งที่จะให้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับบริหารงานดี เป็นอันดับแรก

6. ด้านการรายงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานของท่าน เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว ได้รายงานผลการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาทราบ อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับบริหารงานดี เป็นอันดับแรก

7. ด้านการจัดองค์การ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา มีการสั่งการในการทำงานด้านต่าง ๆ ตามโครงสร้างขององค์กร อยู่ในระดับบริหารงานดี เป็นอันดับแรก

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการ สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพ ในการรับราชการตำรวจ และระดับการศึกษา พบว่า

1. อายุ ในภาพรวม เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ที่อยู่ในกลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีกลุ่มอายุ 41-50 ปี กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุ 31-40 ปี ตามลำดับ

2. สถานภาพ ในภาพรวม เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีสถานภาพหย่าร้าง และสถานภาพสมรส ตามลำดับ

3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวม เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท รายได้ 15,001-25,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพในการรับราชการตำรวจ ในภาพรวม เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ที่มีประสิทธิภาพในการรับราชการตำรวจที่ต่ำกว่า 11 ปี มีค่าเฉลี่ย

ความคิดเห็นต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ 21-30 ปี ประสบการณ์ในการรับราชการ 11-20 ปี และประสบการณ์ในการรับราชการ 31 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

5. ระดับการศึกษา ในภาพรวม เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. การศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นว่า การบริหารงานของกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับบริหารงานได้ดี สอดคล้องกับผลงานการศึกษาของประเทือง อันทอง (2550) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจเพื่อประชาชน สถานีตำรวจนครบาลคันนายาว พบว่าระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจเพื่อประชาชนสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว กรุงเทพมหานคร เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของสุวัฒน์ ใจกว้าง (2553) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรราชบุรี อำเภอราชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของเชิด ขอดมโนธรรม (2550) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารองค์กร: กรณีศึกษาฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท.6 กลุ่มตากลสิน) พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตากลสิน) มีความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของอนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย (2550) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนมีระดับการบริหารจัดการตามหลักที่บ้านขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของปัญญา นพขำ (2553) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ให้ความสำคัญ

กับการบริหารงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้มีการสรุปความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับบริหารงานดี เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ ในด้านการบริหารงาน มีการวางแผนเป็นขั้นตอน มีกระบวนการที่ถูกต้อง ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้นั้น บริหารงานได้ดีอยู่ในอันดับแรก ในการบริหารจัดการแผนนั้นกำหนดขึ้น อย่างมีเหตุผล โดยเน้นไปในแนวทางที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นอันดับรองลงมา และในการวางแผนบริหารงานนั้น มีความครอบคลุมหน้าที่ต่าง ๆ และระดับต่าง ๆ ที่ชัดเจน กับแผนงานที่ที่ใด้วางไว้นั้น สามารถยืดหยุ่นและมีความคล่องตัวการปฏิบัติงานมาก เป็นอันดับ สุดท้าย ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เป็นเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญในภาพรวม ขององค์กรมากกว่ารายละเอียดย่อยของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการวางแผนจึงต้องมีกระบวนการ ที่ถูกต้อง ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 ด้านการจัดองค์การ พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับบริหารงานดี เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ ในด้านผู้บังคับบัญชามีการสั่งการในการทำงานด้านต่าง ๆ ตาม โครงสร้างขององค์กรนั้น บริหารงานได้ดีอยู่ในอันดับแรก มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกระดับ เป็นอันดับรองลงมา และมีการจัดเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย เป็นอันดับสุดท้าย ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีประสบการณ์ ในการทำงานมาก จึงสามารถสั่งงานได้ถูกต้องตามโครงสร้างขององค์กร รวมถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเพื่อที่จะปฏิบัติงานในองค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพและไม่เกิดผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

1.3 ด้านการจัดกำลังคน พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับบริหารงานดี เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อในด้าน ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความโปร่งใส นั้น บริหารงานได้ดีอยู่ในอันดับแรก การคัดเลือกบุคลากร จะใช้วิธีสอบแข่งขันและสอบคัดเลือก เป็นอันดับรองลงมา และมีจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน เป็นอันดับสุดท้าย ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เป็นเพราะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ด้านการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดนั้น ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง และมีไหวพริบปฏิภาณ ดังนั้น การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานจึงต้องมีการคัดเลือก ด้วยความโปร่งใสและชัดเจน

1.4 ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับบริหารงานดี เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ ในด้านก่อนการสั่งการ ผู้บริหารจะมีการซักซ้อมให้เข้าใจตรงกันในคำสั่งที่จะให้ ปฏิบัติงานนั้น บริหารงานได้ดีอยู่ในอันดับแรก มีการสั่งการอย่างชัดเจนว่าใครทำอะไร เมื่อใด ที่ไหน อย่างไร และปฏิบัติอย่างไร เป็นอันดับรองลงมา และมีการสั่งงานที่ยากเกินความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นอันดับสุดท้าย ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เป็นเพราะผู้บริหารองค์กร มีความเข้าใจในการสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจ ซักซ้อมการปฏิบัติ เพื่อให้ไม่เกิดความสับสน ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละหน้าที่ของบุคคล จึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพ ไม่เกิดผลเสียต่อองค์กร

1.5 ด้านการประสานงาน พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับบริหารงานดี เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ ในด้านหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทำงานเป็นทีมนั้น บริหารงานได้ดี อยู่ในอันดับแรก การประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเป็นไปด้วย ความราบรื่น เป็นอันดับรองลงมา และผู้บังคับบัญชามีการประสานงานภายในหน่วยงานน้อยมาก เนื่องจากคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ เป็นอันดับสุดท้าย ความคิดเห็นของผู้วิจัย อาจกล่าวได้ว่า เป็นเพราะการปฏิบัติงานด้านการสืบสวน เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนต้องทำงานเป็นทีม สามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่สามารถปฏิบัติงานลำพังด้วยตัวคนเดียว งานนั้นถึงจะบรรลุผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านการรายงาน พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับบริหารงานดี เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ ในด้านหน่วยงานของท่านเมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว ได้รายงาน ผลการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างสม่ำเสมอ นั้น บริหารงานได้ดีอยู่ในอันดับแรก มีการจัดเก็บข้อมูลรายงานที่เป็นปัจจุบันอยู่ในที่ปลอดภัยและสามารถตรวจสอบได้ เป็นอันดับรองลงมา และหน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ เป็นอันดับสุดท้าย ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชานั้นไม่สามารถ ตัดสินใจการปฏิบัติงานอย่างเด็ดขาดได้ จึงต้องรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อที่จะสั่งการให้ปฏิบัติอย่างไรต่อไป และผู้บังคับบัญชานั้นจะสามารถรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านงบประมาณ พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับบริหารงานดี เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ ในด้านจัดทำงบประมาณเสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดนั้น บริหารงานได้ดี อยู่ในอันดับแรก มีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงบประมาณให้ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ทราบอย่างสม่ำเสมอ เป็นอันดับรองลงมา และมีการควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และการวางแผนการใช้งบประมาณไว้ล่วงหน้า เป็นอันดับสุดท้าย ความคิดเห็นของผู้วิจัย อาจกล่าวได้ว่า เป็นเพราะงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการปฏิบัติงาน หากไม่มีเงินสนับสนุน เจ้าหน้าที่คงไม่สามารถใช้เงินส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานได้ ดังนั้น การจัดเตรียมไว้อย่างสมบูรณ์ และชัดเจนภายในกรอบระยะเวลา จึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงบประมาณ

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ และระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า

2.1 ด้านอายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่อยู่ในกลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีกลุ่มอายุ 41-50 ปี กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุ 31-40 ปี ตามลำดับ ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่อายุน้อยนั้น จะมีความคิดที่ทันสมัย เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน และจะมีความกระตือรือร้น ในการเรียนรู้การทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก จึงส่งผลให้มีมุมมองในการบริหารงานที่ดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมาก

2.2 ด้านสถานภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพหย่าร้าง และสถานภาพสมรส ตามลำดับ ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า การไม่มีภาระผูกพันทางครอบครัว ส่งผลให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรมากกว่า เนื่องจากจะมีเวลาทุ่มเทอยู่กับงานมากกว่า ผู้ที่จะต้องแบ่งเวลาให้กับครอบครัว มีบุตรที่จะต้องเลี้ยงดู หรือมีปัญหาทางครอบครัว จึงส่งผลให้มีมุมมองในการบริหารงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพสมรสหรือหย่าร้าง

2.3 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท รายได้ 15,001-25,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานที่ดีของกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี จะส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผลงานขององค์กรออกมาดีเยี่ยม ซึ่งจะส่งผลต่อรายได้ของเจ้าหน้าที่ที่จะเพิ่มขึ้นจากการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเงินตอบแทนอื่น ๆ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จึงมีมุมมองในการบริหารงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนสูง

2.4 ด้านประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจที่ต่ำกว่า 11 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ 21-30 ปี ประสบการณ์ในการรับราชการ 11-20 ปี และประสบการณ์ในการรับราชการ 31 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยนั้น จะมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้การทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ผู้อื่น เนื่องจากยังคงต้องเรียนรู้ สร้างเสริมทักษะในการทำงาน เพื่อที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตน ซึ่งแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์รับราชการมาก จะมีความขยันน้อยกว่า เนื่องจากเกิดความเบื่อหน่ายระบบขององค์กรหรือหน้าที่ของตนเอง ดังนั้น เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจที่ต่ำกว่า 11 ปี จึงมีมุมมองในการบริหารงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจมากกว่า

2.5 ด้านระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี ตามลำดับ ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า การได้รับการศึกษาที่มากกว่าจะทำให้มีมุมมองและเข้าใจในการบริหารงานที่มากกว่า เนื่องจากได้มีองค์ความรู้ที่มากขึ้น ซึ่งเกิดจากการฝึกฝนพัฒนาตัวเอง จากการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ดังนั้น เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงมีมุมมองในการบริหารงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี

ดังนั้น ในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยจึงสรุปผลการศึกษาว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความแตกต่างด้านอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ และระดับการศึกษานั้น มีผลต่อการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานทุกด้านของกองกำกับการสืบสวนตำรวจนคร จังหวัดจันทบุรี

ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครจังหวัดจันทบุรี พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับที่บริหารงานได้ดี เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ ในแต่ละด้านอยู่ในระดับบริหารงานได้ดี โดยเฉพาะด้านด้านงบประมาณ รองลงมา ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดกำลังคน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงาน และด้านการจัดองค์การ ตามลำดับ จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ และระดับการศึกษา และผลจากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับที่เห็นด้วย กล่าวคือ บริหารงานได้ดี แต่มีบางด้านยังคงต้องปรับปรุงเล็กน้อย ผู้ศึกษาวิจัยจึงขอเสนอแนะเชิงนโยบายแก่ทางกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ตลอดจนนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานการกำหนดนโยบายพัฒนาและปรับปรุง การบริการงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ยกตัวอย่าง ดังนี้

1. ด้านการรายงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี มีความต้องการที่จะให้มีการเผยแพร่การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ เพื่อให้ประชาชนรับทราบ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อจะได้รับความรู้สึกลึกซึ้งที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้กระทำความผิดถูกจับกุมดำเนินการตามกฎหมายแล้ว
2. ด้านการจัดกำลังคน เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี มีความต้องการที่จะจัดให้มีจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่สามารถปฏิบัติงานในหลาย ๆ หน้าที่ได้ จะเกิดความเหนื่อยล้า ทำให้ผลการปฏิบัติงาน ไม่มีประสิทธิภาพและอาจเกิดความเสี่ยงอันตรายจากการปฏิบัติงานต่อชีวิตของเจ้าหน้าที่ได้ จึงต้องสนับสนุนกำลังคนให้เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีอยู่ จะต้องไม่ให้มีเจ้าหน้าที่คน ๆ เดียว แต่รับผิดชอบงานในหลาย ๆ ด้าน
3. ด้านการจัดองค์การ เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี มีความต้องการเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย เพื่อจะสามารถปฏิบัติงาน ได้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. ด้านการอำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานที่ยากเกินความสามารถของตน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในการวิเคราะห์จากคะแนนในแบบสอบถาม ทำให้ได้ทราบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน ควรที่จะปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น โดยผู้ศึกษาวิจัยนำมาเป็นข้อเสนอแนะนโยบายเชิงปฏิบัติการ ยกตัวอย่างดังนี้

1. ด้านการรายงาน

กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบผ่านทางโทรทัศน์, วิทยุ, หนังสือพิมพ์ หรือ Social media ทุกช่องทาง เช่น Facebook, Youtube เป็นต้น

2. ด้านการจัดกำลังคน

กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ควรร้องขอสนับสนุนเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพิ่มเติมไปยังหน่วยเหนือ เพื่อให้พิจารณาสนับสนุนกำลังคนเพื่อมาปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน โดยจะให้ย้ายมาดำรงตำแหน่งหรือช่วยราชการชั่วคราวก็ได้ หรือขอกำลังสนับสนุน จากฝ่ายปกครองท้องถิ่นเพื่อร่วมปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราว ได้แก่ เจ้าหน้าที่อาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน หรือตำรวจอาสา เป็นต้น เพื่อให้กำลังคนที่จะปฏิบัติงานเกิดความเพียงพอต่อปริมาณงาน ที่มี

3. ด้านการจัดองค์การ

กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ควรจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน เช่น ปืน, กระสุนปืน, โล่กันกระสุน, เสื้อเกราะกันกระสุนให้เพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน และจัดหาอุปกรณ์นักสืบสมัยใหม่ เช่น กล้องจิ๋วไว้แอบถ่ายหรือเครื่องดักฟัง หูฟังไร้สาย เป็นต้น

4. ด้านการอำนวยความสะดวก

กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ควรร้องขอสนับสนุนกำลัง จากกองบังคับการสืบสวนของหน่วยกองบัญชาการ หรือกำลังจากหน่วยส่วนกลาง กองปราบปราม ในภารกิจงานที่มีความเสี่ยงสูงหรือเกินกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยของตนเอง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

งานศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยในเชิงปริมาณแบบกว้าง ๆ ในด้านความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี ซึ่งการวิจัยเช่นนี้บางครั้งก็มีจุดอ่อน คือ แบบสอบถามเป็นการตั้งคำถามล่วงหน้า จากผู้ศึกษาวิจัยที่ต้องการทราบถึงการบริหารงาน แต่เจ้าหน้าที่บางคนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

การบริหารงานในด้านอื่น ๆ มากกว่าในแบบสอบถาม ผู้ศึกษาวิจัยพบปัญหานี้ และอยากให้การวิจัยในครั้งต่อไป ถ้ามีผู้สนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจนคร จังหวัดจันทบุรี

ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอแนะเชิงวิชาการดังนี้

1. ควรศึกษาการบริหารงาน หรือการวิเคราะห์งานบริหารที่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงาน
2. ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจนคร

จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับจากเจ้าหน้าที่มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมตำรวจ. (2528). *แผนปฏิบัติการชุมชนและมวลชนสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- คณะกรรมการดำเนินการวิจัย สาขาวิทยบริหารเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเชียงราย. (2556). *ความคิดเห็นของนักศึกษาปริญญาโทที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริหารเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเชียงราย*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คณะทำงาน โครงการของอนุกรรมการ ก.ต.ช. ด้านบริหารยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2550). *บทบาทของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- จารุพร เฟื่องสกุล. (2545). *ความคาดหวังของผู้นำชุมชนต่อบทบาทนักพัฒนาในการส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชนพื้นที่การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤตภาคใต้*. วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาชุมชน, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เชิด ยอดมโนธรรม. (2550). *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารองค์กร: กรณีศึกษาฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราชวัตรบูรณะ (พื้นที่ กท.6 กลุ่มตากลีน)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ เส็งประชา. (2541). *มนุษย์กับสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ดวงเพ็ญ ทுகิต. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เดชาวุธ เจ๊ะเต๊ะ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ ในทศวรรษหน้า : กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ ภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. (2547). *ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชวิทยาลัย.

- ทวี ฮั่วรุ่งเรือง. (2550). *ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระรัตน์ กิจจารักษ์. (2542). *เอกสารการสอนวิชาการบริหารการศึกษา*. เพชรบูรณ์: สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.
- นริศร์ ชูจินดา. (2545). *ปัจจัยการบริหารงานกำลังพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ สังกัดกองกำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). *พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา*. เลย: สถาบันราชภัฏเลย.
- ประเทือง อ้นทอง. (2550). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจเพื่อประชาชน สถานีตำรวจนครบาลคันนายาว*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ประพันธ์ สุริหาร. (2541). *หลักและระบบการบริหารการศึกษา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2543). *การปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการจัดการที่ดีโดยกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ปราโมทย์ สัจจวนิชย์. (2543). *ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจและคณะกรรมการบริหารต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน ภายใต้กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัญญา นพจำ. (2553). *การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ฝ่ายกำลังพล ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี. (2559). *ข้อมูลกำลังพลตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี*. จันทบุรี: ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี.
- พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏนครปฐม.

- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบุญเรือง ปญญาโร. (2552). *ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2546). *การบริหารเชิงบูรณาการ*. นนทบุรี: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- ภัทรลิตา บัวระภา. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางเพศของวัยรุ่นในระหว่างศึกษา: กรณีศึกษานักศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2549). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กเซเปอร์เน็ต.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2544). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2545). *การบริหารการผลิต* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ลูเธอร์ กุลิก. (2545). *ทฤษฎีองค์การ: ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: ชธรรมสาร.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: สุริยวิสาส์น.
- ศิรินาถ นันทวัฒน์ภิรมย์. (2547). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลอำเภอเมืองลำพูน*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สงวน คำรศ. (2551). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สนธยา พลศรี. (2545). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมคิด บางโม. (2545). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมคิด บางโม. (2547). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมชาย สุวจสุวรรณ. (2547). *ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2537). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. (2542). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2550). *การกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ*. กรุงเทพฯ: กองอัตรากำลัง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2559). *ระบบฐานข้อมูล Polis*. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สิริภพ เหล่าลาภะ. (2545). *พุทธศาสตร์การเมือง*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์. (2536). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ.
- สุวัฒน์ ใจกว้าง. (2553). *การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรราชบุรี อำเภอราชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย. (2550). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี เพ็ชรไทย. (2548). *ความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมสอบสวนคดีพิเศษ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุทัย หิรัญโต. (2536). *หลักการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชาูปถัมภ์.
- Bernard, L. A. (1995). *Leadership: The key to the professional of nursing* (3rded.). St.Louis: Mosby.
- Broom, L., & Selznick, P. (1973). *Sociology*. New York: Harper and Row.
- Fayol, H. (1967). *General and industrial management*. New York: Pittmans.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาการทำวิจัยระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะถือเป็นความลับ โดยไม่นำมาวิเคราะห์เป็นรายบุคคลแต่จะวิเคราะห์ในภาพรวม และนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

เนื้อหาแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงาน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ

() ต่ำกว่า 31 ปี

() 31-40 ปี

() 41-50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หย่าร้าง

3. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 15,000 บาท

() 15,001-25,000 บาท

() 25,001-35,000 บาท

() 35,001 บาทขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ

() ต่ำกว่า 11 ปี

() 11-20 ปี

() 21-30 ปี

() 31 ปีขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ให้ความสำคัญตามความคิดเห็นของท่าน

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการวางแผน				
1. การบริหารงานมีการวางแผนเป็นขั้นตอน มีกระบวนการที่ถูกต้อง ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้				
2. แผนงานที่ได้วางไว้นั้น สามารถยืดหยุ่น และมีความคล่องตัวการปฏิบัติงานมาก				
3. ในการวางแผนบริหารงานนั้น มีความครอบคลุม หน้าที่ต่าง ๆ และระดับต่าง ๆ ที่ชัดเจน				
4. ในการบริหารจัดการแผนนั้น กำหนดขึ้น อย่างมีเหตุผล โดยเน้นไปในแนวทางที่จะทำให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้				
5. ในการวางแผนนั้น ผู้บริหารวางแผนไว้ อย่างชัดเจน โดยมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และระยะเวลาสิ้นสุดของแผนไว้แน่นอน				
ด้านการจัดองค์การ				
1. มีการแบ่งงานให้แต่ละฝ่าย แต่ละหน้าที่ ซึ่งเจ้าหน้าที่รู้อำนาจหน้าที่หรือขอบข่ายของงาน แต่ละฝ่าย แต่ละคน อย่างชัดเจน				
2. มีการแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยไม่รู้สึกว่างานที่แบ่งให้นั้นมากหรือน้อยเกินไป				
3. ผู้บังคับบัญชามีการสั่งการในการทำงานด้าน ต่าง ๆ ตามโครงสร้างขององค์กร				

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4. มีการจัดเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอและทันสมัย				
5. มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรทุกระดับ				
ด้านการจัดกำลังคน				
1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถตรงกับหน้าที่งาน				
2. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่จะเข้ามา ปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความโปร่งใส				
3. การพิจารณาผู้ที่จะเข้ามาทำงานจะพิจารณา ความเหมาะสมด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน				
4. มีจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน				
5. การคัดเลือกบุคลากร จะใช้วิธีสอบแข่งขัน และสอบคัดเลือก				
ด้านการอำนวยความสะดวก				
1. การบริหารงานมีการสั่งการอย่างชัดเจนว่าใคร ทำอะไร เมื่อใด ที่ไหน อย่างไร และปฏิบัติอย่างไร				
2. การบริหารงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย				
3. มีการสั่งงานที่ยากเกินความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน				
4. การบริหารงานนั้นมีการสั่งงาน โดยเปิดโอกาส ให้มีการซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับงาน				

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. ก่อนการสั่งการ ผู้บริหารจะมีการซักซ้อม ให้เข้าใจตรงกันในคำสั่งที่จะให้ปฏิบัติงาน				
ด้านการประสานงาน				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ประสานงานที่ดี สามารถประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องได้				
2. การประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ภายใน หน่วยงานเป็นไปด้วยความราบรื่น				
3. ในการประชุมผู้บังคับบัญชาให้เจ้าหน้าที่ทุกคน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาค				
4. ผู้บังคับบัญชามีการประสานงานภายใน หน่วยงานน้อยมาก เนื่องจากคิดว่าผู้ได้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่				
5. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ข้าราชการ ตำรวจทำงานเป็นทีม				
ด้านการรายงาน				
1. มีการจัดเก็บข้อมูลรายงานที่เป็นปัจจุบัน อยู่ในที่ปลอดภัยและสามารถตรวจสอบได้				
2. การรายงานข้อมูลแต่ละระดับมีความรวดเร็ว และถูกต้อง				
3. หน่วยงานของท่านเมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายแล้ว ได้รายงานผลการปฏิบัติ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างสม่ำเสมอ				
4. หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่การปฏิบัติงาน ให้ประชาชนทราบ				
5. หน่วยงานของท่านมีการรายงานผล การปฏิบัติงานให้ทางจังหวัดหรือส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ				

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำรวจ ต่อการบริหารงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านงบประมาณ				
1. การบริหารงบประมาณมีความโปร่งใส และตรวจสอบได้				
2. จัดทำงบประมาณเสร็จสมบูรณ์ภายในเวลา ที่กำหนด				
3. มีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงบประมาณ ให้ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ทราบ อย่างสม่ำเสมอ				
4. การจัดทำงบประมาณ มีการวิเคราะห์ถึง ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา				
5. มีการควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไป อย่างเหมาะสม และการวางแผนการใช้งบประมาณ ไว้ล่วงหน้า				