

ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติคนเขาวชน
และครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเขาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ศึกษาเฉพาะกรณี
สถานีตำรวจภูธรงาว ตำบลหลวงเหนือ อำเภองาว จังหวัดลำปาง



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษาคณะต่อเนื่อง ได้พิจารณาการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราช
บัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวและครอบครัว
พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยตรวจสอบการจับ มาตรา 78 คีศึกษาเฉพาะ
กรณี สถานีตำรวจภูธรจางหวัดลำปาง” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาตรีประกาศนียบัตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยพะเยา

.....
(ดร.พงษ์สนธิ คุณณะลา)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัถ)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาคณะต่อเนื่อง

พฤษภาคม 2555

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.พงษ์สนธิ คุณณะลา ท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก้ไข ตรวจสอบ ความถูกต้องเรียบร้อยและข้อบกพร่องต่าง ๆ จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จ สมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ และพันตำรวจเอกเดวิด กัลยา ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม ที่สละเวลาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ต่างๆ สนับสนุนการศึกษาอิสระกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ลุล่วงด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้กับผู้ศึกษาตลอดระยะเวลา 2 ปี ที่ได้ศึกษา ในมหาวิทยาลัยพะเยา

ขอกราบขอบพระคุณพ่อ คุณแม่ ภรรยา บุตร และญาติพี่น้อง ที่คอยให้กำลังใจ และเป็นบุคคลที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้ศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นผู้ให้ ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

คุณค่า และประโยชน์ อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอมอบ แต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่อง หรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระนี้ คงเป็น ประโยชน์กับผู้สนใจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

พันตำรวจโทมนตรี แก้วสุริยะ

ชื่อเรื่อง	ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 คีศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรจาง จังหวัดลำปาง
ผู้ศึกษาค้นคว้า	พันตำรวจโทมนตรี แก้วสุริยะ
ที่ปรึกษา	ดร.พงษ์สนธิ คุณณะลา
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รม. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555
คำสำคัญ	ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย เรื่องประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 คีศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรจาง จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติงาน 2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของข้าราชการตำรวจ ในการปฏิบัติงาน ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจาง จังหวัดลำปาง ทั้งหมดจำนวน 129 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเอฟเทส ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

ระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยตรวจสอบการจับ มาตรา 78 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการรับรู้ ในการได้รับความรู้ ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตาม มากที่สุด รองลงมา คือ การมีประสิทธิภาพในการรับรู้ การมีประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 แตกต่างกัน ตามสมมติฐาน

กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งต่างกัน มีผลต่อการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 แตกต่างกัน ตามสมมติฐาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปัญหา และข้อเสนอแนะในกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับการที่เด็กหรือเยาวชนตกเป็นผู้ต้องหา ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 สรุปผลได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชน และครอบครัว พ.ศ.2553 ซึ่งมีขั้นตอนมาก เจ้าหน้าที่ไม่รู้ขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้องเท่าที่ควร ให้สิทธิเด็กมากเกินไป

ข้อเสนอแนะ ในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ควรให้ความสำคัญกับคู่มือการปฏิบัติงานและควรจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอนเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ และควรมีเอกสารคู่มือระเบียบกฎหมายแจกให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติหน้าที่ และในการประชุมประจำเดือนควรให้มีการสอดแทรกในตัวระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ได้รับรู้

Title THE PERFORMANCE OF POLICE OFFICERS WITH THEIR DUTIES UNDER THE ACT. OF JUVENILE AND FAMILY COURT AND METHODOLOGY OF YOUTH COURT AND FAMILYES ACT 2010 OF THE STUDY. POLICE NGAO STATION LAMPANG PROVINCE

Author Police Lieutenant Colonel, Montri Kaeosuriya

Advisor Dr. Pongsanit Khunnala

Academic Paper Independent Study M.P.A In Public Policy, University of Phayao, 2012

Keywords Performance of Police Officers

ABSTRACT

This Study is Performance of police officers who have duties under the Juvenile and Family Court and Juvenile and Family Court Act 2010 of the study. Police Ngao Station, Lampang Province.

The objective was to study the performance of police officers on the job, obstacles, suggestions of police work. Juvenile and Family Court Act. Youth and Family Court Act 2010 section 6 of the criminal investigation. The population used in this study, including police stations, police Ngao, Lampang total of 129 was the tool used to collect samples for analysis and parsing, frequency, percentage, mean, standard deviation of the F-test. The results are summarized below. Performance of police duties under the Juvenile and Family Court and Juvenile and Family Court Act 2010 section 6 of the criminal investigation. Verify that the Section 78 overall in the medium. Given the findings showed. The samples have to be recognized. To gain knowledge. In the performance of duties. Evaluation to improve the performance of their duties. The middle level. The performance of duties under the most efficient, followed by the recognition. To effectively evaluate the performance of their duties to a minimum. The results showed that.

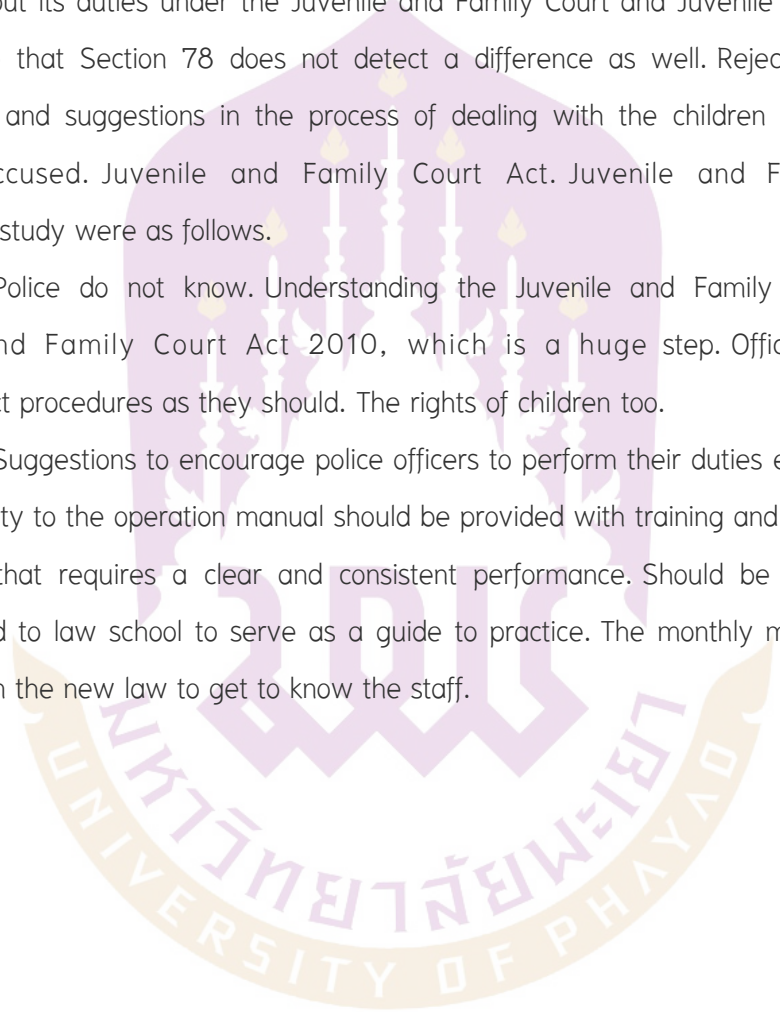
Samples with different levels of education. Effective in carrying out its duties under the Juvenile and Family Court and Juvenile and Family Court Act 2010. Check that

the difference between the assumptions of Section 78. Among different positions. Affect the performance of their duties under the Juvenile and Family Court and Juvenile and Family Court Act 2010 Section 78 that determine the adoption of different assumptions.

The sample period in the previous government was different. Effective in carrying out its duties under the Juvenile and Family Court and Juvenile and Family Court Act 2553 that Section 78 does not detect a difference as well. Reject the hypothesis. Problems and suggestions in the process of dealing with the children or young people being accused. Juvenile and Family Court Act. Juvenile and Family Court and the 2010 study were as follows.

Police do not know. Understanding the Juvenile and Family Court Act. And Youth and Family Court Act 2010, which is a huge step. Officials do not know the correct procedures as they should. The rights of children too.

Suggestions to encourage police officers to perform their duties effectively. Should give priority to the operation manual should be provided with training and knowledge about the law that requires a clear and consistent performance. Should be documented and distributed to law school to serve as a guide to practice. The monthly meeting should be inserted in the new law to get to know the staff.



สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
สมมติฐานของการศึกษา.....	3
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	7
แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ.....	19
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	24
พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและ ครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดี.....	25
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
5 บทสรุป	51
สรุปผลการศึกษา	51
อภิปรายผลการศึกษา	54
ข้อเสนอแนะ	56
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	62
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	63
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	72

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1	แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง..... 34
2	แสดงระดับประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยตรวจสอบการจับ มาตรา 78 จำแนกรายด้าน..... 36
3	แสดงจำนวนและร้อยละของระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78..... 37
4	แสดงระดับการมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ด้านการมีประสิทธิภาพด้านการรับรู้ จำแนกรายข้อ 37
5	แสดงระดับการมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ด้านการมีประสิทธิภาพในการได้รับความรู้ จำแนกรายข้อ..... 39
6	แสดงระดับการมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ด้านการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตาม จำแนกรายข้อ..... 41
7	แสดงระดับการมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ด้านการมีประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ จำแนกรายข้อ... 43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
8	แสดงค่าเฉลี่ย ระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ตามตัวแปรระดับการศึกษา..... 45
9	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ตามตัวแปร ระดับการศึกษา..... 46
10	แสดงค่าเฉลี่ย ระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ตามตัวแปรตำแหน่ง.. 46
11	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ตามตัวแปร ตำแหน่ง..... 47
12	แสดงค่าเฉลี่ย ระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ตามตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ..... 48
13	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ตามตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ..... 48

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน การละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นปัญหาที่รัฐให้ความสนใจ โดยในรายที่เกิดขึ้นกับเด็กและสตรี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำร้ายร่างกาย การกักขัง หน่วงเหนี่ยว ทารุณกรรม เด็ก หรือหญิง การกดขี่บังคับ การใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น ซึ่งการกระทำดังกล่าว เป็นการกระทำที่ผู้ถูกรกระทำ แต่ในกรณีที่เด็กตกเป็นผู้กระทำเสียเอง หรือตกเป็นผู้กระทำ หรือผู้ต้องหาเสียเอง รัฐเองก็ได้ให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน เมื่อ พ.ศ.2533 มีการประกาศอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก และประเทศไทยได้ลงนามรับอนุญัตินี้ เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2535 มีผลบังคับ เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2535 ซึ่งอนุสัญญานี้ ได้ให้ความหมายของเด็กว่าหมายถึง มนุษย์ทุกคนที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่จะบรรลุนิติภาวะก่อนหน้านั้น ตามกฎหมายที่ใช้บังคับแก่เด็กนั้น และเหตุที่จะต้องมีการคุ้มครองเด็กนั้น เนื่องจากมีแนวคิด ที่เห็นว่า เด็ก คือ ผู้ที่ยังไม่เติบโตเต็มที่ทั้งร่างกาย และจิตใจ จึงต้องมีการพิทักษ์ ดูแลเป็นพิเศษ ซึ่งรวมถึง การคุ้มครองตามกฎหมายที่เหมาะสม และแตกต่างไปจากผู้ใหญ่

ประเทศไทย ได้มีการปฏิบัติตามอนุสัญญาดังกล่าว โดยจะเห็นได้จากการตรา กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองเด็ก จำนวนหลายฉบับ แม้แต่กฎหมายรัฐธรรมนูญ อันเป็น กฎหมายสูงสุดของประเทศ ก็มีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับเด็กไว้ เช่น รัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 มาตรา 4 มาตรา 53 และมาตรา 80 โดยมีสาระสำคัญคือ คักดีศรีแห่งความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับการคุ้มครอง เด็ก และเยาวชน และบุคคลในครอบครัวมีสิทธิ ได้รับความคุ้มครองจากรัฐ จากการใช้ความรุนแรง และการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม สิทธิที่จะ ได้รับการเลี้ยงดู การศึกษาอบรมจากรัฐ และในด้านกระบวนการยุติธรรม การดำเนินคดีอาญา มาตรา 241 ได้บัญญัติไว้ว่า ผู้ต้องหา หรือจำเลย ย่อมมีสิทธิได้รับการสอบสวนหรือพิจารณา ด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่อง และเป็นธรรม ซึ่งแม้ว่าในปัจจุบันกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว จะได้ถูกยกเลิกไป แต่แนวทางในการดำเนินการกับเด็กที่ตกเป็นผู้ต้องหา ยังมีแนวทาง การดำเนินงาน ที่มุ่งคุ้มครองเด็กเป็นสำคัญ เห็นได้จากการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายวิธีพิจารณา ความอาญา มาตรา 133 ทวิ, 133 ตริ มีการแก้ไขในเรื่องที่ผู้เสียหาย หรือพยานที่เป็นเด็ก บางฐานความผิดโดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับคดีทางเพศการสอบสวนปากคำผู้เสียหาย หรือพยาน ที่เป็นเด็ก ต้องมีการสอบสวนในที่ที่เหมาะสม และจะต้องมีพนักงานอัยการ นักสังคมสงเคราะห์

หรือนักจิตวิทยา ร่วมในการสอบถามปากคำของพนักงานสอบสวนด้วย และในมาตรา 134/1 และมาตรา 134/2 ได้บัญญัติไว้เกี่ยวกับเรื่องการสอบสวนปากคำผู้ต้องหาที่เป็นเด็กนั้น ต้องได้รับการคุ้มครองมากยิ่งขึ้นกว่าผู้เสียหายหรือพยาน ที่เป็นเด็ก โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนต้องแจ้งให้พนักงานอัยการ นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และทนายความร่วมฟังการสอบสวนด้วย ซึ่งการเปลี่ยนโดยการออกกฎหมายดังกล่าว ทำให้กระบวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนต้องมีการปรับตัว ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ พ.ศ.2542 เป็นต้นมาแล้ว แต่มาตรการดังกล่าวตามกฎหมายที่กล่าวมาข้างต้น มีผลกระทบในการปฏิบัติของพนักงานสอบสวนเท่านั้น ไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติกับข้าราชการตำรวจที่มีหน้าที่ในด้านการป้องกันและปราบปราม หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ที่มีหน้าที่ในการจับกุมมากนัก

ภายหลังการปฏิวัติรัฐประหาร เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2549 ทำให้รัฐธรรมนูญแห่งชาติอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ถูกยกเลิกไป และได้มีการร่างรัฐธรรมนูญแห่งชาติอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ.2550 ออกมาใช้ ก็มีบทบัญญัติที่ได้กล่าวถึงการคุ้มครองเด็ก เยาวชน และสตรีไว้เช่นกัน และมีการเพิ่มความเข้มในการพิทักษ์ดูแลและสวัสดิภาพของเด็ก เยาวชน และสตรีมากขึ้นกว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และต่อมาทางสภาผู้แทนราษฎรก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ออกมาบังคับใช้โดยได้ผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2553 และมีการนำทูลเกล้าฯถวายเพื่อพระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธย แล้วมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2554 ซึ่งก่อนที่กฎหมายจะมีผลการบังคับใช้ กระบวนการยุติธรรม ทั้งระบบมีการเตรียมความพร้อมในการที่จะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ซึ่งประเด็นสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ก่อให้เกิดการแปลงวิธีการปฏิบัติเป็นอย่างยิ่ง ในการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็ก หรือเยาวชน ซึ่งเดิมกฎหมายกำหนดให้พนักงานสอบสวนต้องนำเด็กหรือเยาวชนที่เป็นผู้ต้องหา ไปส่งให้สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ภายใน 24 ชั่วโมง โดยไม่กล่าวถึงเรื่องขั้นตอนในการจับกุมว่าชอบด้วยกฎหมาย แต่พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้จับกุมต้องรีบนำตัวผู้ต้องหาที่เป็นเด็กและเยาวชนต้องรีบส่งตัวผู้ต้องหามายังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยเร็ว และจักต้องมีการแจ้งการจับกุมให้ผู้ปกครองของเด็กได้ทราบถึงการจับกุม หากไม่เป็นปัญหาต่อการจับกุม และเมื่อพนักงานสอบสวนได้รับตัวผู้ต้องหาที่เป็นเด็กและเยาวชน แล้วจะต้องนำเด็กและเยาวชน

ไปยังศาลเพื่อตรวจสอบการจับของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในฐานะที่เป็นหน่วยปฏิบัติหน่วยงานแรก ของกระบวนการยุติธรรม ก็ได้มีการสัมมนาอบรมให้ความรู้กับข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้น โดยเฉพาะกับเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายปราบปรามที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สถานีตำรวจ ให้ทราบและเข้าใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553

ผู้ศึกษาเห็นว่าการดำเนินการตาม ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 โดยเฉพาะ หมวด 6 ที่ว่าด้วยการสอบสวนคดีอาญา จะมีผลต่อการนำเด็ก หรือเยาวชนที่กระทำผิดมาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม อาจถูกเบี่ยงเบนโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการไม่จับกุม ไม่สนใจสืบสวนหาผู้กระทำผิดที่กระทำผิดกฎหมาย ทำให้เด็กไม่เข้าสู่กระบวนการ เป็นการปล่อยเด็กกระทำผิดโดยไม่ถูกลงโทษ ทำให้เป็นปัญหาของสังคมต่อไปได้ จึงประสงค์ที่จะศึกษาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ โดยเฉพาะ สถานีตำรวจภูธรจาง จังหวัดลำปาง

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 โดยเฉพาะ หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา
2. ศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของข้าราชการตำรวจ ในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา

สมมติฐานของการศึกษา

1. ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยการตรวจสอบจับ มาตรา 78 แตกต่างกัน
2. ตำแหน่งของข้าราชการตำรวจต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยการตรวจสอบจับ มาตรา 78 แตกต่างกัน

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวว่าด้วยการตรวจสอบจับ มาตรา 78 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 ว่าด้วยการสอบสวนคดีอาญา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรจาง ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 117 นาย ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 12 นาย รวมทั้งหมด 129 นาย

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรจาง อำเภอจาง จังหวัดลำปาง จำนวน 129 นาย

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยการตรวจสอบจับ มาตรา 78

3.1.1 ระดับการศึกษา

3.1.2 ตำแหน่ง

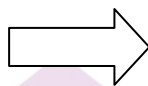
3.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยการตรวจสอบจับ มาตรา 78

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

1. ระดับการศึกษา
2. ตำแหน่ง
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่



ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ
ที่มีต่อการปฏิบัติงานตาม
พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและ
ครอบครัวและวิธีพิจารณาคดี
เยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553
ว่าด้วยการตรวจสอบจับ มาตรา 78

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ พื้นที่ในเขตอำนาจการสอบสวน ของ สถานีตำรวจภูธรวัง
อำเภอวัง จังหวัดลำปาง

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ
ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชน
และครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2554
ถึงเดือนมีนาคม 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

เด็ก หมายถึง บุคคลอายุยังไม่เกินสิบห้าปี ที่พำนักอยู่หรือพบในอำเภอวัง จังหวัดลำปาง
เยาวชน หมายถึง บุคคลอายุเกินกว่าสิบห้าปีแต่ยังไม่ถึงสิบแปดสิบปีบริบูรณ์ ที่พำนัก
หรือพบอยู่ในอำเภอวัง จังหวัดลำปาง

การจับกุม หมายถึง การจับกุมบุคคลที่เป็นเด็กหรือเยาวชน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ก่อนที่จะมีการนำส่งให้กับพนักงานสอบสวน

การตรวจการจับ หมายถึง การที่พนักงานสอบสวน ได้นำเด็กหรือเยาวชนไปให้ศาล
ตรวจสอบว่าได้กระทำความผิดหรือไม่ การจับและการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจชอบด้วยกฎหมาย
หรือไม่

การสอบสวนคดีเด็กหรือเยาวชน หมายถึง การสอบถามปากคำเด็ก หรือเยาวชนที่ตก
เป็นผู้ต้องหา

สหวิชาชีพ หมายถึง พนักงานอัยการ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ทนายความ
และพนักงานสอบสวนที่เข้าร่วมในการสอบสวนปากคำเด็ก หรือเยาวชน ที่ตกเป็นผู้ต้องหา

ทัศนคติ หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ ท่าทาง ความเชื่อ หรือการแสดงออก การกระทำใดที่มีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติ ละเว้น งดเว้น การปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจาง

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถอันทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา

2. ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรจาง ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชน และครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
4. พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงสุดโดยที่ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่าของทรัพยากรที่ใช้ไป (ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, 2535, หน้า 314)

ประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่บ่งบอกผลงานของคนงาน (ปฏิบัติงาน) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องวัดว่ามีการใช้ทรัพยากรขององค์กรหรือหน่วยงานเหมาะสมเพียงไร (วิทยากร เชียงกูล, 2540, หน้า 173)

ประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การวัดประสิทธิภาพโดยทั่วไปจะวัดเป็นอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้าในการผลิตหรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วยและมักเป็นเรื่องเศรษฐกิจ เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพแบบนี้อาจคลาดเคลื่อนได้ เพราะไม่ได้คำนึงถึงด้านคุณภาพแต่คำนึงถึงปริมาณในรูปของกำไร หรือผลผลิตสูงสุดเพียงด้านเดียว ดังนั้น การวัดประสิทธิภาพจึงต้องวัดความแตกต่างด้านคุณภาพของผลผลิตด้วย (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, 2530, หน้า 70)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546, หน้า 667) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถอันทำให้เกิดผลในงาน

ไซมอน (Simon, 1976, p. 180) ได้ให้แนวคิดอันเกี่ยวกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพนั้น สามารถพิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับปัจจัยทางด้าน ผลผลิต (the ratio between input and output) หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพจะเท่ากับ ปัจจัยนำเข้า หารด้วยปัจจัยทางด้านผลผลิตที่ได้รับ ขณะเดียวกันถ้าเป็นการบริหารองค์การ ในระบบราชการ สิ่งที่ต้องเพิ่มเติมเข้ามา ก็คือความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการด้วยนั่นเอง

จิระโชค (บรรพต) วีระสัย และคนอื่น ๆ (2546, หน้า 532) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานที่ได้มีสูงกว่าทรัพยากรทางการบริหาร ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงาน คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการหรือเทคโนโลยีทางการ บริหาร ที่ใช้ในการบริหารงานและผลงานที่ปรากฏออกมาเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

ติน ปรัชญพฤทธิ (2538, หน้า 130) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลือง ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุและบุคลากรลง ในขณะที่ต้องเพิ่มความแม่นยำ ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากยิ่งขึ้น

นิธย์ สัมมาพันธ์ (2546, หน้า 207) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างประหยัดในการ พยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้แล้ว หรือตามที่ได้รับมอบหมาย Peter F. Drucker มีกล่าวไว้สั้น ๆ ได้แก่ "ประสิทธิภาพคือการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม (doing things right) ประสิทธิภาพมี 2 อย่าง ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านต้นทุน (cost efficiency) กับประสิทธิภาพด้านเวลา (time efficiency)

มิลเลท (Millet อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, หน้า 13) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพ เป็นผลการปฏิบัติงานที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ และ ได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานเหล่านั้น พิจารณาได้จากสิ่งเหล่านี้ คือ

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็ว (timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progressive service)

สมยศ นาวิการ (อ้างถึงใน ศทวารุช พรหมายน, 2545, หน้า 14-15) ได้ให้แนวคิด เกี่ยวของกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ได้เกิดจาก อิทธิพลของปัจจัย 7 ประการ คือ

1. กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็งในองค์กร
 2. โครงสร้าง คือ โครงสร้างขององค์กรที่มีความเหมาะสม จะสามารถมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานได้

3. ระบบ คือ ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
 4. แบบ คือ แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย

บุคลากรผู้รวมองค์กร

6. ความสามารถ
 7. ค่านิยม คือ ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

วรจิตร หนองแก (อ้างถึงใน ศทาวุธ พรหมายน, 2545, หน้า 15-16) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นได้เป็น พฤติกรรมอย่างหนึ่งที่ได้แสดงออกมา และสามารถวัดได้ด้วย การกำหนดเป็นตัวเลขนตามเกณฑ์ต่าง ๆ ตามพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ

1. วิธีวัดโดยอัตนัย (subject method) หมายถึง การที่กำหนดตัวเลขกับพฤติกรรมเป็นการตอบตามความรู้สึกของผู้สังเกต ไม่ถือว่าเป็นการตอบผิดหรือถูก มีมาตราวัด 4 ประเภท ได้แก่ มาตราจัดประเภท จัดอันดับ อันตรภาคชั้น และอันตรภาคส่วน

2. วิธีวัดโดยปรนัย (object method) หมายถึง การที่กำหนดตัวเลขกับพฤติกรรมตามหลักเกณฑ์ภายนอกที่แน่นอน 4 วิธี คือ การวัดความถี่ เวลา ความแรง และระยะทาง

จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่น่าเสนอ สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน แม้จะปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกันก็ตาม เป็นผลมาจากสภาพทางร่างกาย จิตใจ ระดับการศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ต่าง ๆ โดยมีปัจจัยที่สนับสนุน คือ การอบรม การให้ความรู้ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อีกด้วย

แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปแล้ว ประสิทธิภาพ (efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับ ประสิทธิภาพ (effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป เพราะว่า ความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพนั้นมีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

พีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson & Plowman อ้างถึงใน ศทาวุธ พรหมายน, 2545, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ

ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล (quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ ที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) และวิธีการ (method) ในการผลิต

มิลเล็ต (Millet อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, หน้า 13) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

รพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณะชญ (2510, หน้า 5) ได้อธิบายความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จซึ่งไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยนำเข้าหรือความพึงพอใจ

ทิพาวลี เมฆสวรรค์ (2538, หน้า2) ซึ่งให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพโดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2526, หน้า 198)นิยามว่าประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน, 2545, หน้า 14) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งได้รับการยกย่อง และกล่าวขานกันมาก หลัก 12 ประการ มีดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก่งานงานได้
12. ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

นอกจากนี้ยังมีแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น และมีนักทฤษฎีหลายท่านได้ศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

เบคเกอร์ และ นิวเฮาเซอร์ (Becker&Neuhauser อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน, 2545, หน้า 12) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (model of organization efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมาย แล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (open system) ยังมีปัจจัยประกอบ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซับซ้อนต่ำ (low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (certain) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงาน

ขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การมากกว่า องค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยาก และซับซ้อนสูง (high task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (uncertain)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

เบ็คเกอร์ และนิวเฮาเซอร์ ยังเชื่ออีกว่าการสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (visibility consequences) และมีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบการปฏิบัติได้ซึ่งระเบียบการปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แคทซ์ และคาห์น (Katz & Kahn> 1978, pp. 232-240) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรระบบเปิด (open system) เช่นกันก็ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเขากล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้ จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อน จากความเป็นจริงขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (goal-attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ความผูกพันยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

นฤมล กิตตะยานนท์(อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน,2545,หน้า 15-16) ได้เสนอว่าการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2 competence characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ ความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

1.3 psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ ให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์การหรือหน่วยงาน (organization support) ซึ่งได้แก่ คำตอบแทนความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่าง จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้ว ให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ข้าราชการผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, หน้า 18-19) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว
 - 1.3 อายุ
 - 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.5 สถิติปัญญา
 - 1.6 ระดับการศึกษา
 - 1.7 บุคลิกภาพ
2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่
 - 2.1 ชนิดของงาน
 - 2.2 ทักษะความชำนาญ
 - 2.3 สถานภาพทางอาชีพ
 - 2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์
 - 2.5 ขนาดของธุรกิจ
3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร

- 3.1 ความมั่นคง
- 3.2 รายได้
- 3.3 สวัสดิการ
- 3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน
- 3.5 สภาพการทำงาน
- 3.6 ผู้ร่วมงาน
- 3.7 ความรับผิดชอบ
- 3.8 การจัดการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2519, หน้า 271-273) ได้พูดถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงานว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่

1. กิจกรรมในงานและนอกงาน
2. การรับสถานการณ์
3. ระดับความปรารถนา
4. กลุ่มอ้างอิง
5. เพศ
6. ภูมิหลังทางวัฒนธรรม
7. การศึกษา
8. ประสบการณ์
9. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น สมยศ นาวิกการ (2544, หน้า 14) กล่าวว่า มีปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ คือ

1. กลยุทธ์ (strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งภายในองค์การ โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (structures) โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
3. ระบบ (systems) ระบบขององค์การที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
5. บุคลากร (staff) ผู้ร่วมองค์การ
6. ความสามารถ (skill)
7. ค่านิยม (shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ทีมงานหรือกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน ในหมู่สมาชิกและผู้ที่ เป็นหัวหน้าต้องตระหนักว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากสภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 108)

1. ความรับผิดชอบและความผูกพัน โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นความผูกพันใน 3 ลักษณะ คือ
 - 1.1 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ
 - 1.2 มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
 - 1.3 มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ
2. ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากบุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่าและมีการแลกเปลี่ยน ความคิดแบบริเริ่ม สร้างสรรค์กับความก้าวหน้าให้องค์การ
3. ความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะ ความสามารถของสมาชิกให้สมาชิกมีความรู้และความชำนาญงาน ตลอดจนเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่น
4. มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน รวมทั้งการมีที่ปรึกษาเป็นบุคคลที่สามซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้รวบรวมข้อมูล เพื่อพัฒนาการทำงาน ให้ข่าวสารย้อนกลับ แก้ไข ปัญหาความขัดแย้ง และการไกล่เกลี่ย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร

ความหมายของการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

โรมัส เจ. แอชชิสัน (Thomas J. Atchison) กล่าวว่า iva การบริหาร หมายถึง ชุดกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนและดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมาย

สตีเฟน พี. รอปบินส์ (Stephen P. Robbins) และ เอ็ดวิน บี. ฟลิปโป (Edwin B. Flippo) ได้เสนอ แนวคิดการบริหารคล้ายกันว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของแต่ละบุคคลที่ร่วมกันทำกิจกรรมให้สมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ (อ้างถึงใน สุจินต์ ธารายุทธ 2537, 11)

ติน ปรัชญพฤทธิ และอิสระ สุวรรณบล (2514, 6-7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร เป็นเรื่องของ การจัดการ การปฏิบัติภารกิจ การอำนวยความสะดวกในองค์การ ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ ที่นำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ณรงค์ และเฟื่องฟ้า นันทวรรณะ (2536, 5-6) ได้ให้ความหมายที่คล้ายกันว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามเป้าหมาย 3 ประการ คือ

1. การมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่แน่นอน
2. มีทรัพยากรในการบริหาร
3. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือมีปฏิกริยาร่วมกัน

ส่วนคำว่า "ประสิทธิภาพ" นั้นพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2538, 510) ได้ให้ความหมายว่า "ประสิทธิภาพ" เป็นความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการบางท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ฮาโรลด์ คูนต์ (Harold Koontz) ซึ่งให้เห็นว่า "ประสิทธิภาพ" หมายถึง ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยการใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด (อ้างถึงใน สมยศ ศรีสมวงศ์ 2537, 10)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (อ้างถึงใน สมยศ ศรีสมวงศ์ 2537, 10) กล่าวว่า "ประสิทธิภาพ" หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่ได้ผลตามวัตถุประสงค์โดยใช้เวลา และการลงทุนน้อยที่สุด

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่าการดำเนินงานขององค์การที่มีประสิทธิภาพนั้น หมายถึงการทำงานที่ได้ผลตามวัตถุประสงค์โดยใช้เวลาและการลงทุนที่น้อยที่สุดองค์กรใดก็ตามที่ดำเนินงานจนบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด องค์กรนั้นย่อมได้ชื่อว่า เป็นองค์กรที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านต่าง ๆ

1. ปัจจัยด้านระดับการศึกษาของบุคลากร

ปัจจัยด้านระดับการศึกษาของบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยที่ถือว่ามีความสำคัญในการบริหารงานปัจจัยหนึ่ง เนื่องจากความสามารถของบุคลากรหรือทักษะส่วนตัว ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

วอลเตอร์ วิลเลียมส์ (Walter Williams) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่สำคัญขององค์การ คือ การขาดบุคลากรที่มีการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะช่วยให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่ง ในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินงาน (อ้างถึงใน สุจินต์ ธารายุทธ 2537, 31)

2. ปัจจัยด้านจำนวนบุคลากร

ปริมาณของบุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่ง ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือ จำนวนบุคลากร หรือทีมงาน มีเพียงพอหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ นั่นคือจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ่อมเป็น

อุปสรรคในการทำงาน ลิปส์กี (Lipsky อ้างถึงใน ฮาคม ใจแก้ว 2533, 49) ได้กล่าวไว้ว่า ในกรณี ที่สัดส่วนของบริการหรือภาระงานที่ต้องทำกับผู้ใช้บริการหรือผู้ปฏิบัติไม่ได้สัดส่วน โดยมี ข้อจำกัดด้านทรัพยากรนั้น ทางเลือกของผู้ปฏิบัติในการหาทางออกได้ 3 ทาง คือ ให้บริการไป ตามภาระงาน โดยไม่สนใจคุณภาพของงานหรือบริการ ให้บริการหรือปฏิบัติงานโดยพยายาม เน้นคุณภาพภายใต้รูปแบบของการใช้เวลาทำงานให้มากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างภาพภายนอก เท่านั้น ตามความเป็นจริงแล้วไม่ได้ทำงานอย่างละเอียดรอบคอบเพิ่มตามเวลาที่มากขึ้นแต่ อย่างใด และทางเลือกสุดท้ายก็คือ การลดภาระงานให้น้อยลงเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายด้วยคุณภาพ

3. ปัจจัยด้านงบประมาณ (budget)

นับว่าเป็นหัวใจของการบริหารงานในองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากมีผลกระทบที่สำคัญ คือเป็นปัจจัยที่เสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด นักวิชาการที่กล่าวถึง ความสำคัญของงบประมาณ มีดังนี้

แอรอน วิลดาฟสกี (Aron Wildavsky) ได้แสดงความคิดเห็นว่า งบประมาณเป็น เอกสารที่มีถ้อยคำ สถิติตัวเลขที่แสดงการใช้จ่ายในแต่ละรายการ (อ้างถึงใน สุจินต์ ธารายุทธ 2537, 31)

อีริค โคห์เลอร์ (Eric Kohler) กล่าวไว้ใน A Dictionary for Accounts ถึงความหมาย งบประมาณโดยทั่วไปว่า หมายถึง "แผนการคลังที่จะนำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติการ และจะต้องมีงบประมาณต้นทุนในอนาคต" โคห์เลอร์ กล่าวว่าแผนการคลังนั้นต้องมีลักษณะ "เป็นระบบเพื่อต้องการให้การใช้กำลังคน วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด" (อ้างถึงใน เอนก เรืองดี 2536, 13)

ไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์ (อ้างถึงใน สุจินต์ ธารายุทธ 2537 : 31) ได้ให้คำนิยามของ งบประมาณไว้ว่า หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกมาในรูปตัวเงิน การดำเนิน โครงการ ในระยะเวลาหนึ่ง แผนนั้นรวมถึงการกะประมาณการบริหารกิจกรรม ค่าใช้จ่ายรวมทั้ง ทรัพยากรในการสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมาย มี 3 ขั้นตอน คือ

1. การจัดเตรียม
2. การอนุมัติ
3. การบริหาร

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (อ้างถึงใน สุจินต์ ธารายุทธ 2537, 32) กล่าวถึงความสำคัญ ของงบประมาณ ไว้ดังนี้

1. งบประมาณเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวางแผนของรัฐ เช่น ใช้ในการดำเนินงานของกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งต้องพิจารณาเป็นประจำปี การได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ได้วางไว้ ทำให้การปฏิบัติงานตามแผนบรรลุวัตถุประสงค์
2. งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมการดำเนินงาน เช่น ทำหน้าที่ในการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ประเมินผลงาน เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง
3. เป็นเครื่องมือในการประสานงาน เช่น ประสานงานให้การดำเนินงานของรัฐสอดคล้องกับของประเทศ

กล่าวโดยสรุปงบประมาณ คือ แผนค่าใช้จ่ายในกิจกรรมการบริหารงานงบประมาณ เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้องค์การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ โดยองค์การต้องใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าที่สุด

วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงาน ที่จะขาดเสียไม่ได้ เพราะวัสดุอุปกรณ์จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมาย สุชาติ ศุภมงคล (อ้างถึงใน อาคม ใจแก้ว 2533, 33) ได้ให้ความหมายของ วัสดุอุปกรณ์อย่างกว้าง ๆ ว่า หมายถึง สิ่งของ สินค้า ส่วนประกอบ อะไหล่ วัตถุดิบ ตลอดจนจรรยาบรรณสินค้านานาชาติ ในภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า Materials มีความหมายคลุมถึง สิ่งของ เครื่องใช้สอย วัตถุดิบสำหรับผลิตสินค้า ลักษณะขององค์การที่จะดำเนินงานได้ นั้น ต้องประกอบไปด้วยความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ ความคล่องตัวในการใช้ที่มีตลอดเวลา

แนวคิดเรื่องปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำหรับแนวคิดเรื่องปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน นั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจดังนี้

Becker and Neuhauser (1975 อ้างถึงใน โสฬส ปัญจะวิสุทท์, 2541) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลิตผลขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกดั่งแบบจำลองในรูป สมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติ ในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของ องค์กรมากกว่าองค์กรที่มี

สภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High-Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainly)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลของการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

Becker ยังเชื่ออีกว่า การสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติได้ ระเบียบปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Katz และ Kahn (1978 อ้างถึงใน ควรคิด ชโลธรรังษี 2542) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรระบบเปิด (Open System) เช่นกัน ก็ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เขากล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติ คือ ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่จะเป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคลบางคนหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Good อ้างถึงใน จิตฐิพร ศิริตานนท์, 2543, หน้า 35) เป็นสิ่งที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ในอดีตที่จัดเรียงเป็นระบบโดยจะสะท้อนออกมาเมื่อปัจเจกบุคคลเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ (Newcomb, Theodore, Ralph, Turner, & Philip, 1965, p. 107)

ทัศนคติ คือ ความรู้สึกและการประพฤติในแนวทางใดแนวทางหนึ่งโดยเฉพาะต่อวัตถุบางอย่างอยู่เสมอ ทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อวัตถุบางอย่างจะมีทั้งความรู้สึกและความเชื่อ ถ้าหากคน ๆ หนึ่งมีทัศนคติที่ไม่ดีแล้วย่อมแสดงให้เห็นโดยนัยว่าจะมีความรู้สึกและความเชื่อในทางลบ (สมยศ นาวิกการ, 2521, หน้า 78)

ทัศนคติเป็นการรวมความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็นและความจริงเป็นการประเมินค่าทั้งทางบวกและทางลบโดยทั้งหมดจะมีความเกี่ยวพันกันและมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมขึ้น (โสภณ ชูพิกุลชัย, 2522, หน้า 51)

ทัศนคติเป็นความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก ทัศนคติเป็นความรู้สึกและความเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอใด ๆ ในทางที่ยอมรับหรือปฏิเสธซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมตามแนวคิดนั้น เป็นความรู้สึกในด้านบวกหรือลบของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมโดยตรง (Fishbein & Ajzen, 1975, p. 102)

ทัศนคติมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างตั้งใจ เนื่องจากมนุษย์ที่มีความตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาในด้านบวกโดยตรง ทัศนคติเป็นความโน้มเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับ อาจเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยหรือเกี่ยวกับความรู้สึก เช่น ความชอบ ความเกลียด เป็นต้น (Newcomb อ้างถึงใน อรจิรา เนตรอารีย์, 2543, หน้า 35)

ทัศนคติเป็นเรื่องของระเบียบความนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในของแต่ละคนมิใช่สิ่งที่มีมาแต่กำเนิดแต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ประสบการณ์ หรือการเลียนแบบ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2526, หน้า 34) ที่ตนได้เกี่ยวข้องอยู่

ทัศนคติจะก่อตัวจากการประเมินภายหลังจากที่ได้เกี่ยวข้องกับสิ่งภายนอกดังกล่าวโดยมักเกิดจากอิทธิพลของกลุ่มที่เกี่ยวข้องด้วยหรือกลุ่มทางสังคมที่ได้ไปเกี่ยวข้องด้วย นอกจากนี้ทัศนคดียังขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะท่าทางซึ่งเป็นผลของการเรียนรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ ต่อต่อโลกภายนอกอีกด้วย จากการศึกษาพบว่า ทัศนคติจะมีลักษณะมั่นคงถาวร ทั้งนี้เพราะทัศนคติที่ก่อตัวขึ้นนั้นจะมีกระบวนการคิด วิเคราะห์ ประเมิน และสรุปจัดระเบียบเป็นความเชื่อ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจึงต้องใช้เวลาเพื่อปรับตามกระบวนการดังกล่าวด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 75-76)

องค์ประกอบของทัศนคติ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความนึกคิด (cognitive component) เป็นส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทั่วไปทั้งสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกลักษณะของบุคคล เป็นลักษณะที่ค่านิยมของแต่ละบุคคลเป็นตัวเร้าความคิดอีกทอดหนึ่ง

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavior component) เป็นการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึก ทักษะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลและจะแตกต่างกันตามปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกันของบุคคลนั้น บุคคลสามารถแสดงทัศนคติออกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ทัศนคติเชิงบวก คือ ทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออก มีความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจได้ตอบในด้านดีต่อบุคคลหรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง รวมถึงหน่วยงาน องค์การ สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์การและอื่น ๆ

2. ทัศนคติเชิงลบ คือ ทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัยรวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์การสถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์การ และอื่น ๆ

3. ทัศนคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์การ และอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง

อนึ่ง บุคคลอาจมีทัศนคติทั้ง 3 ประการนี้เพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความเชื่อ ความรู้สึก ความคิด หรือค่านิยมที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ หรือสถานการณ์ เป็นต้น

หน้าที่ของทัศนคติ

ทัศนคติจะทำหน้าที่เป็นกลไกที่สำคัญ 4 ประการ (Katz, 1960, pp. 163-168) ดังนี้

1. เพื่อการปรับตัว (adjustment) โดยแต่ละบุคคลจะอาศัยทัศนคติเป็นเครื่องยึดถือสำหรับการปรับพฤติกรรมของตนให้เป็นไปในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนสูงสุดและให้มีผลเสียน้อยที่สุด ดังนั้นทัศนคติสามารถเป็นกลไกที่จะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์และที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคล

2. เพื่อการป้องกันตัว (ego defense) โดยปกติบุคคลมักมีแนวโน้มที่จะไม่ยอมรับความจริงในสิ่งที่ขัดแย้งกับความนึกคิดของตน (self-image) ดังนั้นทัศนคติจึงสามารถสะท้อนออกมาเป็นกลไกป้องกันตัวโดยการแสดงออกเป็นความรู้สึกที่ถูกเหยียดหยามหรือดิฉินนินทาคนอื่น และขณะเดียวกันก็จะยกตนเองให้สูงกว่าด้วยการมีทัศนคติที่ถือว่าตนนั้นเหนือกว่าผู้อื่น

3. เพื่อการแสดงความหมายของค่านิยม (value expression) ทัศนคติเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมต่าง ๆ โดยสามารถสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในลักษณะที่จำเพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

4. เพื่อใช้เป็นตัวจัดระเบียบความรู้ (knowledge) ทัศนคติจะเป็นมาตรฐานที่ตัวบุคคล

สามารถใช้ประเมินและทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมที่มีอยู่รอบ ๆ ตัว มีผลทำให้บุคคลสามารถรู้และเข้าใจถึงระบบและระเบียบของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวได้

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติขึ้นอยู่กับความรู้ คือ ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้ามีความรู้ความเข้าใจที่ดี เมื่อทัศนคติเปลี่ยนแปลงก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม ดังนั้นการที่จะทำให้มีการยอมรับหรือปฏิเสธในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจึงต้องพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติโดยการให้ความรู้ก่อน ทัศนคติจะเปลี่ยนแปลงได้เพียงใดขึ้นอยู่กับขนาดความเข้มแข็งของทัศนคติที่มีอยู่นั้น โดยหากทัศนคติมีความเข้มแข็งมาก โอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติด้วยวิธีการติดต่อสื่อสารที่ชักจูงใจ (persuasive communications) ย่อมจะทำให้ได้ผลน้อย ในทางตรงกันข้าม หากทัศนคติที่มีอยู่มีลักษณะที่ผูกพันน้อย การเปลี่ยนแปลงทัศนคติย่อมมีโอกาสกระทำได้ง่าย วิธีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอาจทำได้โดยการจูงใจให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติด้วยชนิดของข้อมูลที่เหมาะสมต่อโครงสร้างของทัศนคติที่เกี่ยวข้องซึ่งข้อมูลนั้นจะต้องตรงกับพื้นฐานการจูงใจของทัศนคติมากที่สุด (Newcomb, Theodore, Ralph, Turner, & Philip, 1965, p. 107)

การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติจะขึ้นกับปัจจัยหลายประการ คือ

1. การจูงใจทางด้านร่างกาย (biological motivations) ทัศนคติจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งกำลังดำเนินการตอบสนองความต้องการหรือแรงผลักดันพื้นฐานทางร่างกายบุคคลดังกล่าวจะสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งของที่สามารถช่วยให้เขามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนได้ และในทางตรงกันข้ามจะสร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งของหรือบุคคล ที่ขัดขวางมิให้เขาตอบสนองความต้องการได้

2. ข่าวสารข้อมูล (information) ทัศนคติจะมีพื้นฐานมาจากชนิดและขนาดของข่าวสารข้อมูลที่แต่ละคนได้รับมาด้วยกลไกของการเลือกเฟ้นในการมองเห็นและการเข้าใจปัญหาต่าง ๆ (selective perception) ข่าวสารข้อมูลบางส่วนที่เข้ามาสู่ตัวบุคคลจะทำให้บุคคลนั้นเก็บไปคิดและสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้

3. การเข้าเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (group affiliation) ทัศนคติบางอย่างอาจจะมาจากกลุ่มต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้องอยู่ด้วย เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และกลุ่มสังคมต่าง ๆ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

4. ประสบการณ์ (experience) ประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อวัตถุสิ่งของมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการตีค่าสิ่งที่ได้มีประสบการณ์มาจนกลายเป็นทัศนคติได้

5. ลักษณะท่าทาง (personality) มีผลทางอ้อมที่สำคัญในการสร้างทัศนคติให้กับตัวบุคคลได้ด้วย

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของมนุษย์นั้น มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง อยู่ 3 ระดับ คือ (จุมพล รอดคำดี. อ้างถึงใน พรทิพย์ ศิริชูทรัพย์, 2542, หน้า 42)

1. การเปลี่ยนแปลงความคิด โดยสิ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้จะมาจากข้อมูล ข่าวสารซึ่งอาจมาจากสื่อมวลชนหรือบุคคลอื่น
2. การเปลี่ยนแปลงความรู้สึก โดยการเปลี่ยนแปลงนี้จะมาจากประสบการณ์หรือความประทับใจ หรือสิ่งทำให้เกิดความสะเทือนใจ
3. การเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินชีวิตในสังคม ซึ่งไม่มีผลต่อบุคคลทำให้ต้องเปลี่ยนพฤติกรรมเสียใหม่

การวัดทัศนคติ

ความแตกต่างทางมิติของทัศนคติ ด้านความเชื่อกับการเปลี่ยนแปลงสามารถวัดได้ โดยใช้คุณสมบัติ 5 ประการอันได้แก่ ประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกัน (relative advantage) ความเข้ากันได้ (compatibility) ความซับซ้อน (complexity) ความสามารถในการทดลอง (trialability) และการสังเกต (observability) เกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ (Taylor & Todd, 1995, pp. 144-145) จากการศึกษาพบว่า ประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกันเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยตัดสินใจในการเลือกรับสิ่งใหม่ ๆ (Tornatzky & Klein, 1982, p. 28) และพบว่า การยอมรับในประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกันมีความสัมพันธ์ ด้านบวกกับการเลือกรับสิ่งใหม่ ๆ (Roger, 1983, p. 81) จากผลการวิจัยในอดีตพบว่า ความซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ จะต้องอาศัยทักษะด้านเทคนิครวมถึงการได้รับการสนับสนุนและพยายามสร้างโอกาสเพื่อให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ (Cooper & Zmud, 1990, pp. 123-124; Dickerson & Gentry, 1983, pp. 225-226) ดังนั้นในการวัดทัศนคติจึงควรทำความเข้าใจในคุณลักษณะบางประการที่สำคัญของทัศนคติ (Thurstone, 1928, pp. 529-534) ได้แก่

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนไม่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวเลขเพียงตัวเดียวอย่างไรก็ตามเราสามารถหยั่งรู้ทัศนคติของมนุษย์ได้แม้ว่าจะมีความซับซ้อนและมีลักษณะเชิงคุณภาพอยู่มากก็ตาม
2. ทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หมายถึง ผลรวมของความรู้สึก ความนิยมเอียงอคติ ความกลัว ความคิดอื่น ๆ ต่อเรื่องนั้น ๆ
3. เราสามารถวัดทัศนคติได้โดยใช้ความคิดเห็น (opinion) เป็นเครื่องมือ แต่การใช้ความคิดเห็นเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงทัศนคตินั้นทำให้มีความคลาดเคลื่อนในการวัด ดังนั้น จึงมีการเสนอว่าการกระทำของคนอาจเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงทัศนคติที่ดีกว่าสิ่งที่พูด อย่างไรก็ตามมีโอกาสเป็นไปได้

ที่คน ๆ นั้น อาจบิดเบือนการกระทำของตนเอง ดังนั้นจึงยังใช้ความคิดเห็น หรือการกระทำ บางรูปแบบเพื่อบ่งชี้ถึงทัศนคติ

4. มีความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน ในการวัดความคิดเห็น หรือการกระทำ ที่เราใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ทัศนคติ แต่ความคลาดเคลื่อนระหว่าง เครื่องบ่งชี้ และความจริง ถือว่าเป็นสากล

5. ทัศนคติของคน ๆ หนึ่งไม่จำเป็นที่จะทำนายการกระทำของคน ๆ หนึ่งได้อย่างถูกต้องเสมอไป

6. ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงที่วัดได้อาจเกิดจากความผิดพลาดในการวัด ดังนั้นจึงมีแนวความคิดที่จะใช้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error of measurement) เพื่อแยกความผิดพลาดของเครื่องมือที่ใช้วัดจากความเปลี่ยนแปลงของตัวทัศนคติเอง

7. ไม่สามารถใช้คำว่า มาก หรือ น้อย อธิบายทัศนคติได้อย่างสมบูรณ์ เพราะทัศนคติ มีหลายมิติอย่างไรก็ตามความคิดที่จะวัดทัศนคตินี้มีความพยายามที่จะวัดค่าของทัศนคติ ในเชิงเส้นตรง (linear measurement)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (gratification) ตามความหมายของพจนานุกรมทางด้านพฤติกรรมได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีความสุข เมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย (goals) ความต้องการ (need) หรือแรงจูงใจ (motivation) (Wolman, 1973)

ความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 775)
ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกที่ดีมีความสุขหรือความพอใจเมื่อได้รับความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการ (Quirk, 1987)

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีเมื่อประสบความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกที่พอใจ (Hornby, 2000)

โดยสรุปแล้ว ความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจ ชอบใจ และมีความสุขที่ความต้องการ หรือเป้าหมาย ที่ตั้งใจไว้บรรลุผลหรือสมหวังนั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

คณิต ดวงหส์ดี (2537) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบ หรือพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ถ้างานที่ทำหรือองค์ประกอบเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคคลได้บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจ

ในงานขึ้นจะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ รวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจากการศึกษา รวบรวม และสรุปของ มีดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ประกอบการกิจกรรมต่าง ๆ
2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกาย
3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefaction) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่สนองความต้องการของบุคคล
4. ผลประโยชน์ทางสังคม (association attractiveness) คือ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมกิจกรรม อันจะทำให้เกิดความผูกพันความพึงพอใจและสภาพการเป็นอยู่ร่วมกันเป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการประกอบกิจกรรม

ความพึงพอใจกับทัศนคติเป็นคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกันมากจนสามารถใช้แทนกันได้โดยให้คำอธิบายความหมายของทั้งสองคำนี้ว่า หมายถึง ผลจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้นและทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ (Vroom, 1990, p. 90)

ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น (Good, 1973, p.320)

แนวคิดความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ เป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรม เกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจจะเกิดขึ้นจากความคาดหวัง หรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถ ตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของตัวบุคคล

พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว

พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา

มาตรา 78 เมื่อมีการจับกุมเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดตามมาตรา 69

วรรคหนึ่ง หรือกรณีเด็กหรือเยาวชนปรากฏตัวอยู่ต่อหน้าพนักงานสอบสวนตามมาตรา 70 วรรคหนึ่งให้พนักงานสอบสวนรีบดำเนินการสอบสวน และส่งสำนวนการสอบสวนพร้อมทั้งความเห็นไปยังพนักงานอัยการ เพื่อให้พนักงานอัยการยื่นฟ้องต่อศาลเยาวชนและครอบครัว ให้ทันภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เด็กหรือเยาวชนนั้นถูกจับกุมหรือปรากฏตัวอยู่ต่อหน้าพนักงานสอบสวน แล้วแต่กรณี

ในกรณีความผิดอาญาที่มีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกเกินหกเดือนแต่ไม่เกินห้าปี ไม่ว่าจะมิโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตาม หากเกิดความจำเป็นไม่สามารถฟ้องเด็กหรือเยาวชนนั้นต่อศาลได้ทันภายในระยะเวลาดังกล่าวในวรรคหนึ่ง ให้พนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการแล้วแต่กรณี ยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอผิดฟ้องต่อไปได้อีกครั้งละไม่เกินสิบห้าวัน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินสองครั้ง

ในกรณีความผิดอาญาที่มีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกเกินห้าปี ไม่ว่าจะมิโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตาม เมื่อศาลสั่งอนุญาตให้ผิดฟ้องครบสองครั้งแล้วหากพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอผิดฟ้องต่อไปอีก โดยอ้างเหตุจำเป็น ศาลจะอนุญาตตามคำขอนั้นได้ต่อเมื่อพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการได้แสดงถึงเหตุจำเป็นและนำพยานมาเบิกความประกอบจนเป็นที่พอใจแก่ศาล ในกรณีเช่นนี้ศาลมีอำนาจสั่งอนุญาตให้ผิดฟ้องต่อไปได้อีกครั้งละไม่เกินสิบห้าวัน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินสองครั้ง

การผิดฟ้องตามวรรคสองและวรรคสามให้พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบมีอำนาจผิดฟ้องต่อศาลที่พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบอยู่ในเขตอำนาจศาลนั้นได้ ในการพิจารณาคำร้องขอผิดฟ้อง ถ้าเด็กหรือเยาวชนซึ่งเป็นผู้ต้องหายังไม่มีที่ปรึกษากฎหมาย ให้ศาลแต่งตั้งให้เพื่อแถลงข้อคัดค้านหรือซักถามพยาน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขจรศักดิ์ ศิริวิธาน (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็ยงเด็กและเยาวชนผู้กระทำความผิดออกจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญาโดยพนักงานสอบสวน ผลการศึกษาพบว่า มาตรการในการให้อำนาจเจ้าหน้าที่ตำรวจในการเป็ยงคดี เป็นมาตาการทางเสือกหนึ่งที่มีความรวดเร็วในการดำเนินการ และเป็นมาตาการที่เป็ยงโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าพิจารณา ร่วมกันในเชิงบูรณาการ ซึ่งจะส่งผลให้กระบวนการยุติธรรมทางอาญาสำหรับเด็กและเยาวชน สำเร็จตามจุดประสงค์ และมีประสิทธิภพมากขึ้น

ราชน อิ่มใจ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกองบังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนอยู่ในระดับสูง
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีสถานภาพสมรส ชั้น ยศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประหยัด สิงสิน (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการปรับปรุงกระบวนการสอบสวนเด็กตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 20) พุทธศักราช 2542 ของพนักงานสอบสวนในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุมากกว่า 40 ปี มีประสบการณ์ทำงานสอบสวนมากกว่า 10 ปี ตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ.2) ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท และเคยมีประสบการณ์ในการสอบสวนเด็กมากกว่า 20 ครั้ง

2. ปัญหาอุปสรรคในการสอบสวนเด็กตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 20) พุทธศักราช 2542 ของพนักงานสอบสวนในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมาก เรียงตามลำดับของปัญหาอุปสรรคได้ดังนี้ คือ ด้านกฎหมาย ด้านความร่วมมือ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ และด้านบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก คือ การสอบสวนเด็กที่เป็นผู้ต้องหาและถูกควบคุมตัว พนักงานสอบสวนมีภาระเพิ่มมากขึ้นทั้งด้านค่าใช้จ่ายและเวลา เนื่องจากต้องนำตัวเด็กส่งสถานพินิจก่อนแล้วจึงนำตัวเด็กไปสอบสวนที่สำนักงานอัยการในภายหลัง ส่วนคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดลำดับสุดท้าย คือ สถานีตำรวจมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการสอบสวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ทำให้พนักงานสอบสวนต้องรับภาระงานมากเกินไป

3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคในการสอบสวนเด็กตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 20) พุทธศักราช 2542 ของพนักงานสอบสวนในจังหวัดเชียงราย ภาพรวมทุกด้าน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีปัญหาอุปสรรคไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านกฎหมายเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิทธิพันธ์ วิฑูฒิ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดอุตรดิตถ์ที่มีต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการสอบปากคำเด็ก ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดอุตรดิตถ์ ที่มีต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการสอบปากคำเด็ก ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน ด้านอุปกรณ์หรือเครื่องมือ และด้านสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดอุตรดิตถ์ ในการปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการสอบปากคำเด็ก ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร คือ พนักงานอัยการ นักสังคมสงเคราะห์หรือนักจิตวิทยาไม่เพียงพอ และบุคลากรที่ร่วมสอบปากคำเด็กมาไม่ตรงเวลา ปัญหาด้านการประสานงาน คือ วันหยุดราชการและนอกเวลาราชการจะมีการติดต่อประสานงานลำบากมาก เพราะบุคลากรที่ร่วมสอบปากคำเด็กไม่อยู่ในพื้นที่ ปัญหาด้านอุปกรณ์หรือเครื่องมือ คือ สถานีตำรวจขาดแคลนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จะใช้ในการสอบปากคำเด็ก และปัญหาด้านสถานที่ คือ สถานีตำรวจไม่มีสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับสอบปากคำเด็ก

จำลิมตำรวจสังวร ลีมรส (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1 ผลการศึกษาพบว่า

1. ตำรวจฝ่ายสืบสวนส่วนมาก มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรสแล้ว ประสบการณ์ในการทำงาน 10-15 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท

2. ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน พบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1 ได้แก่ นโยบายควรมีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม ควรเพิ่มเงินค่าเลี้ยงชีพและงบประมาณในการหาข่าว

ให้มากยิ่งขึ้น ควรมีการจัดพบปะสังสรรค์กันให้มากยิ่งขึ้นระหว่างทีมงาน และควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกเอง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรจันทบุรี ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 117 นาย ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 12 นาย รวมทั้งหมด 129 นาย

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเจาะจง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรจันทบุรี จำนวน 129 นาย และในการเก็บแบบสอบถามจริงได้ทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) และปลายเปิด (Open-ended Question) ที่ผู้ศึกษาได้พัฒนาขึ้นเอง เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ซึ่งเก็บข้อมูลจาก ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรจันทบุรี อำเภอจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำนวน 129 นาย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตัวเลือก (Checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 สถานีตำรวจภูธรจันทบุรี อำเภอจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำนวน 24 ข้อ โดยประยุกต์จากมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับการที่เด็กหรือเยาวชนเป็นผู้ต้องหาตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 ว่าด้วยการสอบสวนคดีอาญา

การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบและนำไปปรับปรุง
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปตรวจสอบคุณภาพ ด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามและวัตถุประสงค์ในการศึกษา โดยใช้เทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) รวมทั้งแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
3. ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่คณะผู้เชี่ยวชาญแนะนำ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนงานวิจัย

1. ศึกษาและตรวจสอบข้อมูลทุติยภูมิต่าง ๆ ที่มีอยู่ว่าเพียงพอหรือไม่
2. จัดหาข้อมูลทุติยภูมิต่าง ๆ เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2

1. จัดทำโครงร่างการวิจัย
2. การออกแบบสอบถาม ทดสอบแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 สรุปวิเคราะห์ข้อมูลและรายงาน

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้
2. จัดทำข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
3. จัดทำบทวิเคราะห์
4. จัดทำรูปเล่มรายงานผลการวิจัยและตรวจสอบข้อผิดพลาดต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับก่อนลงรหัสข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลทั้งหมดไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบการจับ มาตรา 78

การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของเบส. 1977 : 174 (อ้างถึงใน อัจฉรา เวชศาสตร์. 2547 : 33) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจมีระดับต่ำ
 คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจมีระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจมีระดับสูง

3. การทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

การทดสอบเอฟเทส (F-test) สำหรับตัวแปร ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ

4. ข้อมูลความคิดเห็น ปัญหา ข้อเสนอแนะในกระบวนการเกี่ยวกับการที่เด็กหรือเยาวชนตกเป็นผู้ต้องหา ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชน และครอบครัว พ.ศ.2553

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรวังจันทน์ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าร้อยละ (Percentage) และการทดสอบเอฟเทส (F – test)

ผู้ศึกษาวิจัยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
f	แทน	ค่าความถี่ (Frequency)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ (F – test)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยตรวจสอบการจับ มาตรา 78 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ด้านการได้รับความรู้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยตรวจสอบการจับ มาตรา 78 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 และด้านการประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ตามตัวแปร ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 4 รวบรวมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับการที่เด็กหรือเยาวชนตกเป็นผู้ต้องหา ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง n = 129

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	127	98.45
หญิง	2	1.55
รวมทั้งสิ้น	129	100

ตาราง 1 (ต่อ)		n = 129	
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	
อายุ			
20 – 25 ปี	0	0.00	
26 – 35 ปี	2	1.55	
36 – 45 ปี	31	24.03	
46 – 55 ปี	81	62.79	
55 – 60 ปี	15	11.63	
รวมทั้งสิ้น	129	100	
ระดับการศึกษา			
มัธยมศึกษาตอนต้น	59	45.74	
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	34	26.36	
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	4	3.10	
ปริญญาตรี	29	22.48	
สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.33	
รวมทั้งสิ้น	129	100	
ตำแหน่ง			
ผู้บังคับหมู่	116	89.82	
รองสารวัตร	4	3.10	
สารวัตรขึ้นไป	9	6.98	
รวมทั้งสิ้น	129	100	
ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ			
ต่ำกว่า 5 ปี	1	.78	
5 – 10 ปี	1	.78	
มากกว่า 10 ปี	127	98.45	
รวมทั้งสิ้น	129	100	

จากตาราง 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 98.45 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 1.55 ด้านอายุกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วง 46 – 55 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.79 รองลงมาคือ 36– 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.03 และน้อยที่สุดคือ 26 – 35 ปี

คิดเป็นร้อยละ 1.55 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.74 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 26.36 และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี (ปริญญาโท) คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตำแหน่งส่วนใหญ่ เป็นผู้บังคับหมู่ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.92 รองลงมา คือ สารวัตรขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.98 และน้อยที่สุด คือ รองสารวัตร คิดเป็นร้อยละ 3.10 ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดำรวจ ส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 98.45 รองลงมา คือ 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.78 และ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็น ร้อยละ 0.78

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ การได้รับความรู้ การปฏิบัติหน้าที่ตาม การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ

ตาราง 2 แสดงระดับประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตาม

พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยตรวจสอบการจับ มาตรา 78 จำแนกรายด้าน

ด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การรับรู้	3.28	.687	ปานกลาง
2. การได้รับความรู้	3.25	.743	ปานกลาง
3. การปฏิบัติหน้าที่ตาม	3.54	.693	ปานกลาง
4. การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ	3.19	.494	ปานกลาง
รวม	3.37	.589	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการรับรู้ ในการได้รับความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตาม มากที่สุด ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมา

คือ การมีประสิทธิภาพในการรับรู้ ($\bar{x} = 3.28$) การมีประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.19$)

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78

ระดับการมีส่วนร่วม	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำ (1.00 – 2.33)	0	0.00
ปานกลาง (2.34 – 3.66)	129	100.00
สูง (3.67 – 5.00)	0	0.00
รวม	129	100

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 4 แสดงระดับการมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ด้านการมีประสิทธิภาพด้านการรับรู้ จำแนกรายข้อ

การมีประสิทธิภาพด้านการรับรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ในเรื่องอำนาจหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาด้วยตนเอง	3.34	.767	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

การมีประสิทธิภาพด้านการรับรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ในเรื่องอำนาจหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงาน โดยที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อบรม หรือชี้แจงให้ทราบ	3.48	.740	ปานกลาง
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ในเรื่องอำนาจหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงาน โดยมีหน่วยงานอื่น เช่น สื่อสารมวลชน ศาล หรือหน่วยงานอื่นแจ้งให้ทราบ	3.00	.960	ปานกลาง
4. ท่านสามารถแยกความแตกต่างในเรื่องขั้นตอนการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กและเยาวชน ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชน พ.ศ.2534 (กฎหมายเก่า) กับพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 (กฎหมายใหม่) ได้เป็นอย่างดี	3.29	.804	ปานกลาง
5. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจขั้นตอน วิธีปฏิบัติ ในการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 จนสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.30	.766	ปานกลาง
รวม	3.28	.687	ปานกลาง

จากตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ด้านการมีประสิทธิภาพ ด้านการรับรู้ เมื่อพิจารณาจากข้อมูล พบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ในเรื่องอำนาจหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงาน โดยที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อบรม หรือชี้แจงให้ทราบ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมากที่สุด ($\bar{x} = 3.48$) รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ในเรื่องอำนาจหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงาน โดยที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อบรม หรือชี้แจงให้ทราบ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมากที่สุด ($\bar{x} = 3.34$) และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ในเรื่องอำนาจหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงาน โดยมีหน่วยงานอื่น เช่น สื่อสารมวลชน ศาล หรือหน่วยงานอื่น แจ้งให้ทราบ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.00$)

ตาราง 5 แสดงระดับการมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ด้านการมีประสิทธิภาพ ในการได้รับความรู้ จำแนกรายข้อ

การมีประสิทธิภาพในการได้รับความรู้	\bar{x}	S.D.	ระดับ
6. ท่านได้รับทราบว่า พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 มีผลบังคับใช้มาตั้งแต่เมื่อใด	3.34	1.080	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

การมีประสิทธิภาพในการได้รับความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7. ท่านได้รับการอบรม หรือชี้แจง หลักการปฏิบัติ หรือขั้นตอนในการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนจากหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะกฎหมายจะมีผลบังคับใช้แล้วเป็นอย่างดี	3.05	.803	ปานกลาง
8. ท่านได้รับความรู้ เรื่อง การกระทำซึ่งถือว่าเป็นความผิดซึ่งหน้าตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 80 และเหตุออกหมายจับตาม มาตรา 66 (2) เป็นอย่างดี	3.40	.868	ปานกลาง
9. ท่านได้รับรับการอบรมชี้แจงหลักการปฏิบัติ หรือขั้นตอนในการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนจากหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำและสม่ำเสมอ	3.22	.868	ปานกลาง
10. ท่านได้รับการอบรม หรือชี้แจง หลักการปฏิบัติ หรือขั้นตอนในการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนจากหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชา จนมีความรู้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย	3.25	.803	ปานกลาง
รวม	3.25	.743	ปานกลาง

จากตาราง 5 กลุ่มตัวอย่างการมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ด้านการมีประสิทธิภาพในการได้รับความรู้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ได้รับความรู้ เรื่อง การกระทำซึ่งถือว่าเป็นความผิดซึ่งหน้าตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 80 และเหตุออกหมายจับตาม มาตรา 66 (2) เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมากที่สุด ($\bar{x} = 3.40$) รองลงมาคือ ได้รับความทราบว่า พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 มีผลบังคับใช้มาตั้งแต่เมื่อใด มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$) และได้รับการอบรม หรือชี้แจง หลักการปฏิบัติ หรือขั้นตอนในการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือ

เยาวชนจากหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะกฎหมายจะมีผลบังคับใช้แล้วเป็นอย่างดีมี
ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.05$)

**ตาราง 6 แสดงระดับการมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่
ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและ
ครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ด้านการมีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม จำแนกรายข้อ**

การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตาม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
11. ท่านมีความรู้ความเข้าใจวิธีการจับกุม ผู้ต้องหาที่เป็นเด็กและเยาวชนตาม พ.ร.บ.ศาล เยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชน และครอบครัว พ.ศ.2553	3.26	.824	ปานกลาง
12. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบการจับ ตาม พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธี พิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 อย่างแท้จริง	3.20	.714	ปานกลาง
13. การจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กและเยาวชนเป็น ภาระเพิ่มขึ้นทั้งด้านค่าใช้จ่ายและเวลาเนื่องจาก ท่านต้องไปแถลงต่อศาลในการตรวจสอบจับ พร้อมกับพนักงานสอบสวน	3.55	1.038	ปานกลาง
14. ท่านมีความเข้าใจ เรื่อง การกระทำซึ่งถือว่าเป็น ความผิดซึ่งหน้าตามประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความอาญา มาตรา 80 และเหตุออก หมายจับตามมาตรา 66 (2) เป็นอย่างดี	3.50	.761	ปานกลาง
15. ท่านเห็นว่าการจับกุมเด็กและเยาวชนตาม พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณา คดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 มาตรา 69 เป็นการคุ้มครองเด็กเกินไป อาจทำให้การบังคับ ใช้กฎหมายบางประเภทไม่มีผลบังคับได้อย่างแท้จริง	3.81	.863	สูง

ตาราง 6 (ต่อ)

การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
16. พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยการจับกุมเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเสี่ยงที่จะกระทำผิดกฎหมายถึงขั้นถูกดำเนินคดีวินัยและต้องโทษทางคดีอาญาได้โดยง่าย	3.76	.905	สูง
17. พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ทำให้ท่านพยายามที่จะหลีกเลี่ยงหรือไม่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่โดยใช้ดุลพินิจในการไกล่เกลี่ยก่อนเสมอกับเด็กหรือเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมายแทนการจับกุมเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	3.65	.964	ปานกลาง
18. พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 อาจก่อให้เกิดการใช้เด็กเป็นเครื่องมือในการกระทำผิดมากขึ้นเพราะกฎหมายไม่มุ่งลงโทษผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชน	3.90	.995	สูง
19. ท่านมีความลังเลใจในการใช้เครื่องพันธนาการกับเด็กและเยาวชนที่ทำผิดกฎหมายเมื่อมีการจับกุมเสมอ	3.37	1.047	ปานกลาง
20. การจับกุมเด็กหรือเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมายมีความเสี่ยงต่อการปฏิบัติหน้าที่ท่านจะเลือกใช้การร้องทุกข์ กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนให้เรียกตัวผู้ต้องหา มาแจ้งข้อกล่าวหาแทนการจับกุม	3.43	1.102	ปานกลาง
รวม	3.54	.693	ปานกลาง

จากตาราง 6 กลุ่มตัวอย่างการมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ด้านการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตาม

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 อาจก่อให้เกิดการใช้เด็กเป็นเครื่องมือในการกระทำผิดมากขึ้นเพราะกฎหมายไม่มุ่งลงโทษผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ซึ่งมากที่สุด ($\bar{x} = 3.90$) รองลงมาคือ เห็นว่าการจับกุมเด็กและเยาวชนตาม พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 มาตรา 69 เป็นการคุ้มครองเด็กเกินไป อาจทำให้การบังคับใช้กฎหมายบางประเภทไม่มีผลบังคับได้อย่างแท้จริง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.81$) และมีความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบการจับตาม พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 อย่างแท้จริง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.20$)

ตาราง 7 แสดงระดับการมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ด้านการมีประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ จำแนกรายข้อ

การมีประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
21. ท่านมีการทบทวน หรือศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 อยู่เสมอ	3.10	.937	ปานกลาง
22. จากการที่ได้รับความรู้ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ท่านสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ดี	3.20	.669	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

การมีประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
23. การบังคับใช้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 จะมีผลทำให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดน้อยลง เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้ศาลเป็นผู้ตรวจสอบการจับกุมเจ้าหน้าที่ตำรวจ	2.78	.909	ปานกลาง
24. การบังคับใช้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 จะมีผลทำให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดมีแนวโน้มที่จะถูกเบี่ยงออกจากกระบวนการยุติธรรมมากขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีโอกาสได้รับผลร้ายจากการจับกุมเด็กหรือเยาวชนมากขึ้น	3.67	.969	สูง
รวม	3.19	.494	ปานกลาง

จากตาราง 7 กลุ่มตัวอย่างการมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ด้านการมีประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การบังคับใช้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 จะมีผลทำให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดมีแนวโน้มที่จะถูกเบี่ยงออกจากกระบวนการยุติธรรมมากขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีโอกาสได้รับผลร้ายจากการจับกุมเด็กหรือเยาวชนมากขึ้น มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ซึ่งมากที่สุด ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือ จากการที่ได้รับความรู้ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 จากหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชา ท่านสามารถนำไปปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) และการบังคับใช้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 จะมีผลทำให้เด็ก

และเยาวชนกระทำผิดน้อยลง เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้ศาลเป็นผู้ตรวจสอบการจับกุมเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลางซึ่งน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.78$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ตามตัวแปร ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ตามตัวแปรระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (N=129)	\bar{x}	S.D.
มัธยมศึกษาตอนต้น	59	3.21	.470
มัธยมศึกษาตอนปลาย	34	3.34	.567
อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4	3.47	.239
ปริญญาตรี	29	3.60	.717
สูงกว่าปริญญาตรี	3	4.36	.354

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ตามตัวแปรระดับการศึกษา มากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$) รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.60$) ส่วนการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.21$)

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ตามตัวแปรระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	5.977	4	1.494	4.814	.001
ภายในกลุ่ม	38.485	124	.310		
รวม	44.462	128			

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับการมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 แตกต่างกัน ผู้ศึกษาใช้ค่าสถิติ F-Test มาทดสอบสมมติฐาน และกำหนดค่าความเชื่อมั่น (ระดับนัยสำคัญ) ที่ 0.05 พบว่าค่า F = 4.814 ค่า DF = 4 และค่า sig = 0.001 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 แตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ตามตัวแปรตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (N=129)	\bar{X}	S.D.
ผู้บังคับหมู่	116	3.27	.523
รองสารวัตร	4	3.95	.343
สารวัตรขึ้นไป	9	4.40	.247

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งสารวัตรขึ้นไป มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว

พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรการ 78 มากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$) รองลงมา คือ ตำแหน่งรอง
สารวัตร ($\bar{x} = 3.95$) และตำแหน่งผู้บังคับหมู่ น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.27$)

**ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติ
หน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดี
เยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรการ 78
ตามตัวแปร ตำแหน่ง**

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	12.136	2	6.068	23.651	.000
ภายในกลุ่ม	32.326	126	.257		
รวม	44.462	128			

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
หน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว
พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรการ 78 แตกต่างกัน ผู้ศึกษาใช้ค่าสถิติ F-Test มาทดสอบ
สมมติฐาน และกำหนดค่าความเชื่อมั่น (ระดับนัยสำคัญ) ที่ 0.05 พบว่าค่า F = 23.651
ค่า DF = 2 และค่า sig = 0.000 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความ
เชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลต่อการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตาม
พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว
พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรการ 78

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ตามตัวแปร ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ

ระยะเวลา	จำนวน (N=129)	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	1	3.04	-
5 – 10 ปี	1	3.04	-
มากกว่า 10 ปี	128	3.37	.589

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจมากกว่า 10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 มากที่สุด ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ 5 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.04$)

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ตามตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	.225	2	.112	.320	.727
ภายในกลุ่ม	44.237	126	.351		
รวม	44.462	128			

จากตาราง 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ไม่แตกต่างกัน ผู้ศึกษาใช้ค่าสถิติ F-Test มาทดสอบสมมติฐาน และกำหนดค่าความเชื่อมั่น

ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าค่า $F = .112$ ค่า $DF = 2$ และค่า $sig = 0.727$ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับมาตรา 78 ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ปัญหา และข้อเสนอแนะ ในกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับการที่เด็กหรือเยาวชนตกเป็นผู้ต้องหา ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชน และครอบครัว พ.ศ.2553 จากการรวบรวมปัญหาจากแบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้

4.1 ด้านการรับรู้

ปัญหาอุปสรรค

เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชน และครอบครัว พ.ศ.2553 ขึ้นตอนมาก เจ้าหน้าที่ไม่รู้ขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้องเท่าที่ควร ให้สิทธิเด็กมากเกินไป ควรพิจารณาเหมือนกฎหมายทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

ควรให้มีการจัดอบรมข้อกฎหมายให้ทราบทุกระยะ ควรลดขั้นตอนการสอบสวนสืบสวนจากสถานที่เกิดเหตุ นำส่งศาลเหมือนคดีผู้ใหญ่ทั่วไป และควรมีการปรับปรุงหรือมีการสัมมนาหาทางออกในข้อกฎหมายที่เอื้ออำนวยจนเกินขอบเขต เด็กจึงตกเป็นเครื่องมือของผู้บงการ

4.2 ด้านการได้รับความรู้

ปัญหาอุปสรรค

เจ้าหน้าที่ตำรวจเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมาย เจ้าหน้าที่ขาดการอบรมกฎหมายการจับกุมได้รับการแนะนำน้อยมาก เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการอบรมชี้แจงหรือเผยแพร่เอกสารอย่างต่อเนื่อง เพราะบางครั้งกระทำการอบรมแบบผิวเผิน

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดประชุมและอบรมข้อกฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และควรมีการแนะนำหรือชี้แนะเมื่อมีการจับกุมเด็ก หรือแจกจ่ายเอกสารเผยแพร่กฎหมายต่าง ๆ ในการประชุมประจำเดือนให้ผู้บังคับบัญชาสอดแทรกเนื้อหาที่สำคัญของกฎหมายให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้

4.3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่

ปัญหาอุปสรรค

ในการจับกุมผู้ต้องหาเด็กและเยาวชน ทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่มีอัตราเสี่ยงที่จะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย เนื่องจากไม่มีความรู้ด้านกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

ควรให้มีการแก้ไขในอำนาจหน้าที่ในการจับกุมและจัดอบรมให้มีความรู้ความชำนาญควรลดขั้นตอนการสอบสวนหรือให้สอบสวนต่อหน้าผู้ปกครอง ไม่ต้องมีสิทธิมนุษยชน เสียงบประมาณ ให้มีพนักงานสอบสวน ทนายและผู้พิพากษา มาร่วมสอบไม่ต้องเสียเวลา

4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ

ปัญหาอุปสรรค

เด็กได้สิทธิมากเกินไป กฎหมายมีบทลงโทษต่ำ ถูกจับแล้วก็ออกมาทำให้เด็กกลับมาทำผิดอีก เด็กทำผิดมากกว่าผู้ใหญ่ ขั้นตอนมากเกินไป ไม่จัดให้ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เท่าที่ควร เด็กอายุไม่เกิน 17 ปี ติดสารเสพติดมากขึ้น เสียเวลาพาเด็กไปพบแพทย์ และรอบิดามารดาเด็ก

ข้อเสนอแนะ

ให้ดำเนินคดีกับเด็กที่ทำผิดกฎหมายอาญา ยาเสพติด ร่างกาย ซีวิต เท่ากับผู้ใหญ่ พระราชบัญญัติจราจร ไม่ต้องมีข้อยกเว้น (อายุตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป) ควรลดขั้นตอนเพื่อประหยัดเวลา ประหยัดวัสดุ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของพนักงานสอบสวนและผู้จับกุม ให้มีการจัดอบรมให้ความรู้อย่างแท้จริง และให้มีการปฏิบัติจริงเป็นประจำ เห็นควรให้พนักงานสอบสวนดำเนินการแทนชุดจับกุมเพื่อบันทึกการจับกุมส่งพนักงานสอบสวน และมีการสอบถามหรือประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงแก้ไขบางจุดที่ล่อแหลมต่อการกระทำผิด

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาวิจัย เรื่องประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยตรวจสอบการจับ มาตรา 78 คีศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรรางาว จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติงาน และปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงาน ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา กลุ่มประชากรที่ใช้ ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรรางาว จังหวัดลำปาง ทั้งหมดจำนวน 129 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยตรวจสอบการจับ มาตรา 78 ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านการได้รับความรู้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตาม และด้านการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับการที่เด็กหรือเยาวชนตกเป็นผู้ต้องหา ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยตรวจสอบการจับ มาตรา 78

การวิเคราะห์ข้อมูลประมวผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ตามลำดับ ใช้สถิติวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบเอฟเทส (F – test)

สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 98.45 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 1.55 ด้านอายุกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วง 46 – 55 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ

62.79 รองลงมาคือ 36- 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.03 และน้อยที่สุดคือ 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.55 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.74 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 26.36 และน้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี(ปริญญาโท) คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นผู้บังคับหมู่ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.92 รองลงมา คือ สารวัตรขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.98 และน้อยที่สุดคือ รองสารวัตร คิดเป็นร้อยละ 3.10 ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ ส่วนใหญ่ มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 98.45 รองลงมา คือ 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.78 และ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็น ร้อยละ 0.78

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วย ตรวจสอบจับ มาตรา 78 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ การได้รับความรู้การปฏิบัติหน้าที่ตาม การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการรับรู้ ในการได้รับความรู้ ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตาม มากที่สุด ($\bar{x} = 3.54$) รองลงมา คือ การมีประสิทธิภาพในการรับรู้ ($\bar{x} = 3.28$) การมีประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.19$)

การทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ตามตัวแปร ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 แตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน

กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งต่างกัน มีผลต่อการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 แตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตอนที่ 3 ปัญหา และข้อเสนอแนะ ในกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับการที่เด็กหรือเยาวชนตกเป็นผู้ต้องหา ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชน และครอบครัว พ.ศ.2553 จากการรวบรวมปัญหาจากแบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้

3.1 ด้านการรับรู้

ปัญหาอุปสรรค

เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชน และครอบครัว พ.ศ.2553 ขึ้นตอนมาก เจ้าหน้าที่ไม่รู้ขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้องเท่าที่ควร ให้สิทธิเด็กมากเกินไป ควรพิจารณาเหมือนกฎหมายทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

ควรให้มีการจัดอบรมข้อกฎหมายให้ทราบทุกระยะ ควรลดขั้นตอนการสอบสวนสืบสวนจากสถานที่เกิดเหตุ นำส่งศาลเหมือนคดีผู้ใหญ่ทั่วไป และควรมีการปรับปรุงหรือมีการสัมมนาหาทางออกในข้อกฎหมายที่เอื้ออำนวยจนเกินขอบเขต เด็กจึงตกเป็นเครื่องมือของผู้บงการ

3.2 ด้านการได้รับความรู้

ปัญหาอุปสรรค

เจ้าหน้าที่ตำรวจเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมาย เจ้าหน้าที่ขาดการอบรมกฎหมาย การจับกุมได้รับการแนะนำน้อยมาก เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการอบรมชี้แจงหรือเผยแพร่เอกสารอย่างต่อเนื่อง เพราะบางครั้งกระทำการอบรมแบบผิวเผิน

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดประชุมและอบรมข้อกฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และควรมีการแนะนำหรือชี้แนะเมื่อมีการจับกุมเด็ก หรือแจกจ่ายเอกสารเผยแพร่กฎหมายต่าง ๆ ในการประชุมประจำเดือนให้ผู้บังคับบัญชาสอดแทรกเนื้อหาที่สำคัญของกฎหมายให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้

3.3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่

ปัญหาอุปสรรค

ในการจับกุมผู้ต้องหาเด็กและเยาวชน ทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่มีอัตราเสี่ยงที่จะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย เนื่องจากไม่มีความรู้ด้านกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

ควรให้มีการแก้ไขในอำนาจหน้าที่ในการจับกุม และจัดอบรมให้มีความรู้ความชำนาญ ควรลดขั้นตอนการสอบสวนหรือให้สอบสวนต่อหน้าผู้ปกครอง ไม่ต้องมีสิทธิมนุษยชน เสี่ยงงบประมาณ ให้มีพนักงานสอบสวน ทนายและผู้พิพากษามาร่วมสอบสวนไม่ต้องเสียเวลา

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ

ปัญหาอุปสรรค

เด็กได้สิทธิมากเกินไป กฎหมายมีบทลงโทษต่ำ ถูกจับแล้วก็ออกมาทำให้เด็กกลับมาทำผิดอีก เด็กทำผิดมากกว่าผู้ใหญ่ ขั้นตอนมากเกินไป ไม่จัดให้ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เท่าที่ควร เด็กอายุไม่เกิน 17 ปี ติดสารเสพติดมากขึ้น เสียเวลาพาเด็กไปพบแพทย์ และรอปีตามารดาเด็ก

ข้อเสนอแนะ

ให้ดำเนินคดีกับเด็กที่ทำผิดกฎหมายอาญา ยาเสพติด ร่างกาย ชีวิต เท่ากับผู้ใหญ่ พระราชบัญญัติจราจร ไม่ต้องมีข้อยกเว้น (อายุตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป) ควรลดขั้นตอน เพื่อประหยัดเวลา ประหยัดวัสดุ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของพนักงานสอบสวนและผู้จับกุม ให้มีการจัดอบรมให้ความรู้อย่างแท้จริง และให้มีการปฏิบัติจริงเป็นประจำ เห็นควรให้พนักงานสอบสวนดำเนินการแทนชุดจับกุมเพื่อวันที่การจับกุมส่งพนักงานสอบสวน และมีการสอบถามหรือประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงแก้ไขบางจุด ที่ล่อแหลมต่อการกระทำผิด

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษา เรื่องประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยตรวจสอบการจับ มาตรา 78 ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรจาง จังหวัดลำปาง อภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยตรวจสอบจับ มาตรา 78 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ จำสิปตำรวจสังวร ลีมรส (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับขจรศักดิ์ ศิริอักษรลาภ ได้ศึกษาเรื่อง การเป็ยงเด็กและเยาวชนผู้กระทำความผิดออกจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญาโดยพนักงานสอบสวน ผลการศึกษาพบว่า มาตรการในการให้อำนาจเจ้าหน้าที่ตำรวจในการเป็ยงคดี เป็นมาตรการทางเลือกหนึ่งที่มีความรวดเร็วในการดำเนินงาน และเป็นมาตรการที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้าพิจารณาร่วมกันในเชิงบูรณาการ ซึ่งจะส่งผลให้กระบวนการยุติธรรมทางอาญาสำหรับเด็กและเยาวชนสำเร็จตามจุดประสงค์ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งขัดแย้งกับ สิทธิพันธ์ วิวุฒิ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดอุดรดิตรดิถ์ที่มีต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการสอบปากคำเด็ก ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดอุดรดิตรดิถ์ที่มีต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการสอบปากคำเด็ก ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน ด้านอุปกรณ์หรือเครื่องมือ และด้านสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับ ราเชน อิมใจ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกองบังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนอยู่ในระดับสูง เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีสถานภาพสมรส ชั้น ยศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขัดแย้งกับ ประหยัด สิงสิน (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการปรับปรุงกระบวนการสอบสวนเด็กตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 20) พุทธศักราช 2542 ของพนักงานสอบสวนในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการสอบสวนเด็กตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 20) พุทธศักราช 2542 ของพนักงานสอบสวนในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีปัญหาอุปสรรค อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมาก

เรียงตามลำดับของปัญหาอุปสรรคได้ดังนี้ คือ ด้านกฎหมายด้านความร่วมมือ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ และด้านบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีปัญหา อุปสรรคอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก คือ การสอบสวนเด็กที่เป็นผู้ต้องหาและถูกควบคุมตัว พนักงานสอบสวนมีภาระเพิ่มมากขึ้นทั้งด้านค่าใช้จ่ายและเวลา เนื่องจากต้องนำตัวเด็กส่งสถาน พินิจก่อนแล้วจึงนำตัวเด็กไปสอบสวนที่สำนักงานอัยการในภายหลัง ส่วนคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ลำดับสุดท้าย คือ สถานีตำรวจมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการสอบสวนไม่เพียงพอกับปริมาณ งาน ทำให้พนักงานสอบสวนต้องรับภาระงานมากเกินไป

สาเหตุที่ทำให้ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยตรวจสอบการจับ มาตรา 78 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจาง จังหวัดลำปาง ไม่ได้รับ การอบรมเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชน และครอบครัว พ.ศ.2553 ซึ่งมีขั้นตอนมาก เจ้าหน้าที่ไม่รู้ขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้องเท่าที่ควร และกฎหมาย ให้สิทธิเด็ก มากเกินไป จึงทำให้มีประสิทธิภาพไม่มากเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ควรให้ความสำคัญ กับคู่มือการปฏิบัติงานและควรจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอนเกี่ยวกับ ระเบียบกฎหมายที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ และควรมีเอกสารคู่มือ ระเบียบกฎหมายแจกให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติหน้าที่
2. การประชุมประจำเดือนควรให้มีการสอดแทรกในตัวละครเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ ให้แก่ เจ้าหน้าที่ได้รับรู้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติ หน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยตรวจสอบการจับ มาตรา 78 กับสถานี ตำรวจภูธรอื่นที่มีพื้นที่ใกล้เคียง



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กุลภรณ์ เทพพัตรา. (2548). **ความรู้ ทักษะ และความเชื่อมั่นของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครต่อการทำธุรกรรมทางการเงินกับธนาคารพาณิชย์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต**. วิทยานิพนธ์. บธ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- ขจรศักดิ์ ศิริจักรลาภ. (2549). **การเบี่ยงเด็กและเยาวชนผู้กระทำความผิดออกจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญาโดยพนักงานสอบสวน**. วิทยานิพนธ์ น.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- ศทาวุธ พรหมายน. (2544). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง 2 : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 และฝ่าย 2**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- คณิต ดวงหัสดี. (2537). **สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและเขตชนบท ของจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น. กรุงเทพฯ.
- จำลิบตำรวจสังวร ลีมรส. (2552). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1**. วิทยานิพนธ์ รป.ศ., บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- จิตฐิพร ศิริตานนท์. (2543). **การเปรียบเทียบค่าความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดเจตคติต่อวิชาคอมพิวเตอร์**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2530). **การบริหารและการพัฒนาองค์การ. ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ (หน่วยที่ 2)**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิรัชิต วีระสย, สุรพล ราชภัณฑารักษ์ และสุรพันธ์ ทับสุวรรณ. (2546). **รัฐศาสตร์ทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 13)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์ และเฟื่องฟ้า นันทวรรณนะ. (2536). **การบริหารงานอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: พิลิกส์เซ็นเตอร์พานิช.
- ติน ปรัชญพฤทธิ และอิสระ สุวรรณอุบล. (2514). **ปทานุกรมการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สมาคมสงเคราะห์.

- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2538). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2526). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2535). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). **การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ประหยัด สิงสิน. (2551). **ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการปรับปรุงกระบวนการสอบสวนเด็กตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 20) พุทธศักราช 2542 ของพนักงานสอบสวนในจังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. เชียงราย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. (2546). กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิคชั่นส์.
- พรทิพย์ ศิริชูทรัพย์ (2542). **การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และ การมีส่วนร่วมต่อปัญหาสังคมของกลุ่มผู้ใช้สื่ออินเทอร์เน็ตบนเว็บไซต์ขององค์กรพัฒนาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ นศ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553** (2553, 16 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 127 ตอนที่ 72 ก, หน้า 32-40.
- ระพี แก้วเจริญ และทิติยา สุวรรณชะฎ. (2510). **การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรื.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550**. (2550, 24 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก.
- ราเชน อิ่มใจ (2551). **การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกองบังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. กรุงเทพฯ.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **ความพึงพอใจ**. ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (หน้า 775). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2540). **พจนานุกรมศัพท์เศรษฐกิจ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2521). **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ.(2544). **ทฤษฎีองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- สิทธิพันธ์ วิวุฒิ. (2550). **ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดอุดรดิตถ์ที่มีต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการสอบปากคำเด็ก**. ภาคนิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. อุดรดิตถ์.
- สุจินต์ ธารายุทธ. **ประสิทธิภาพการบริหารโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริการเพื่อขอใช้ไฟฟ้าของการไฟฟ้านครหลวง : ศึกษาเฉพาะกรณีเขตสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพฯ.
- แสวง รัตน์มงคลมาศ. (2514). **เทคนิควิธีการใช้แนวคิดทางทฤษฎีในการกำหนดปัญหาและสมมติฐานในการวิจัย**. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 2, 80-106.
- โสภา ชูพิกุลชัย. (2522). **จิตวิทยาสังคมประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- อรจิรา เนตรอารีย์. (2543). **เจตคติต่อการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารออมสิน**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- อาคม ใจแก้ว. (2533). **การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จ**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- อุทัย หิรัญโต. (2525). **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- เอนก เรืองศรี . 2536 . **การประยุกต์ใช้ระบบของงบประมาณ แบบ พี พี บี เอส ของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณของกรมทางหลวง ปี 2535**. วิทยานิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

- Cooper, R. B., & Zmud, R. W. (1990). **Information technology implementation research: A technologic al diffusion approach**. *Management Science*, 36(2), 123–124.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). **Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research**. Reading, MA: Addison–Wesley.
- Good, c. V. (Ed.). (1973). **Dictionary of education (3rded.)**. New York: McGraw–Hill.
- Hornby, A. F. (2000). **Advance learner's dictionary (6th ed.)**. London, England: Oxford University.
- Katz, Daniel, & Kahn, Robert L. (1978). **The social psychology of organization**. (2nd ed.). New York: McGraw–Hill.
- Katz, K. (1960). **The functional approach to the studies of attitudes**. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163–168.
- Newcomb, Theodore M., Turner, Ralph H., & Converse, Philip E. (1965). **Converse**. New York: Rinehart and Winston.
- Quirk, R. (1987). **Longman dictionary of contemporary English (2nd ed.)**. London, England: Richard Clay Ltd.
- Roger, E. M. (1983). **Diffusion of innovations**. New York: Free Press.
- Simon, Herbert A. (1976). **Administrative Behavior (3rd ed.)**. New York: The Free Press
- Taylor, S., & Todd, P. A. (1995). **Understanding information technology usage: A test of competing models**. *Information Systems Research*, 6(2), 144–145.
- Thurstone, L. (1928). **Attitudes can be measured**. *American Journal of Sociology*, 8, 529–534.
- Tornatzky, L. G., & Klein, K. J. (1982). **Innovation characteristics and innovation adoption–implementation: A meta–analysis of findings**. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 29(1), 28–45.
- Vroom, V. H. (1990). **Manage people not personnel: Motivation and performance appraisal**. Boston: Harvard Business School Press.
- Wolman, B. B. (1973). **Dictionary of behavioral science (1st ed.)**. New York: Van Norstrand.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ศึกษาเฉพาะกรณี
สถานีตำรวจภูธรจาง จังหวัดลำปาง

โดย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเนโยบายสาธารณะ
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ทำขึ้น เพื่อสำรวจความคิดเห็นข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 อำเภองาว จังหวัดลำปาง เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงและเสนอแนะ ในกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับการที่เด็กหรือเยาวชนตกเป็นผู้ต้องหา

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ แสดงถึงประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ

ระดับประสิทธิภาพมากที่สุด 5 คะแนน

ระดับประสิทธิภาพมาก 4 คะแนน

ระดับประสิทธิภาพปานกลาง 3 คะแนน

ระดับประสิทธิภาพน้อย 2 คะแนน

ระดับประสิทธิภาพน้อยที่สุด 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะในกระบวนการจับกุมเด็กหรือเยาวชนที่ตกเป็นผู้ต้องหา

3. ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อ – นามสกุล สำหรับคำตอบหรือความคิดเห็นใดๆ จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตรงกับความเป็นจริง และขอคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

 ชาย

 หญิง

2. อายุ

 20 – 25 ปี

 46 – 55 ปี

 26 – 35 ปี

 55 – 60 ปี

 36 – 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)

 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)

 ระดับมัธยมศึกษาอนุปริญญา หรือ เทียบเท่า

 ระดับปริญญาตรี

 สูงกว่าปริญญาตรี ระบุ.....

4. ตำแหน่ง

 ผู้บังคับหมู่

 รองสารวัตร

 สารวัตรขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ

 ต่ำกว่า 5 ปี

 5 – 10 ปี

 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาล

เยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วย
ตรวจสอบการจับ มาตรา 78

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละ
ข้อเพียงข้อเดียว

ประเด็นคำถาม		ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการรับรู้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553						
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญาในเรื่องอำนาจหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาด้วยตนเอง					
2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญาในเรื่องอำนาจหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงานโดยที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อบรมหรือชี้แจงให้ทราบ					

ประเด็นคำถาม		ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญาในเรื่องอำนาจหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงานโดยมีหน่วยงานอื่น เช่น สื่อสารมวลชน ศาล หรือหน่วยงานอื่น แจ้งให้ทราบ					
4	ท่านสามารถแยกความแตกต่างในเรื่องขั้นตอนการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กและเยาวชน ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชน พ.ศ.2534 (กฎหมายเก่า) กับพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 (กฎหมายใหม่) ได้เป็นอย่างดี					
5	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจขั้นตอน วิธีปฏิบัติในการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 จนสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					

ประเด็นคำถาม		ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการได้รับความรู้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553						
6	ท่านได้รับทราบว่า พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 มีผลบังคับใช้มาตั้งแต่เมื่อใด					
7	ท่านได้รับการอบรม หรือชี้แจง หลักการปฏิบัติ หรือขั้นตอนในการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนจากหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชา ก่อนที่กฎหมายจะมีผลบังคับใช้แล้วเป็นอย่างดี					
8	ท่านได้รับความรู้ เรื่อง การกระทำซึ่งถือว่าเป็นความผิดซึ่งหน้าตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 80 และเหตุออกหมายจับตาม มาตรา 66 (2) เป็นอย่างดี					
9	ท่านได้รับรับการอบรมชี้แจงหลักการปฏิบัติ หรือขั้นตอนในการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนจากหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำและสม่ำเสมอ					
10	ท่านได้รับการอบรม หรือชี้แจง หลักการปฏิบัติ หรือขั้นตอนในการจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนจากหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชา จนมีความรู้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย					

ประเด็นคำถาม		ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติ ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553						
11	ท่านมีความรู้ความเข้าใจวิธีการจับกุม ผู้ต้องหาที่เป็นเด็กและเยาวชนตาม พ.ร.บ. ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553					
12	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบการจับตาม พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 อย่างแท้จริง					
13	การจับกุมผู้ต้องหาที่เป็นเด็กและเยาวชน เป็นภาระเพิ่มขึ้นทั้งด้านค่าใช้จ่ายและเวลา เนื่องจากท่านต้องไปแถลงต่อศาลในการตรวจสอบจับพร้อมกับพนักงานสอบสวน					
14	ท่านมีความเข้าใจ เรื่อง การกระทำความผิด ซึ่งเป็นความผิดซึ่งหน้าตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 80 และเหตุออกหมายจับตาม มาตรา 66 (2) เป็นอย่างดี					
15	ท่านเห็นว่าการจับกุมเด็กและเยาวชนตาม พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 มาตรา 69 เป็นการคุ้มครองเด็กเกินไป อาจทำให้การบังคับใช้กฎหมาย บางประเภทไม่มีผลบังคับได้อย่างแท้จริง					

ประเด็นคำถาม		ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
16	พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ว่าด้วยการจับกุมเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเสี่ยงที่จะกระทำผิดกฎหมายถึงขั้นถูกดำเนินคดีวินัย และต้องโทษทางคดีอาญาได้โดยง่าย					
17	พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ทำให้ท่านพยายามที่จะหลีกเลี่ยงหรือไม่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่โดยใช้ดุลพินิจในการไกล่เกลี่ยก่อนเสมอกับเด็กหรือเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมาย แทนการจับกุมเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม					
18	พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 อาจก่อให้เกิดการใช้เด็กเป็นเครื่องมือในการกระทำผิดมากขึ้นเพราะกฎหมายไม่มุ่งลงโทษผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชน					
19	ท่านมีความลังเลใจในการใช้เครื่องพันธนาการกับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมายเมื่อมีการจับกุมเสมอ					
20	การจับกุมเด็กหรือเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมายมีความเสี่ยงต่อการปฏิบัติหน้าที่ ท่านจะเลือกใช้การร้องทุกข์ กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนให้เรียกตัวผู้ต้องหา มาแจ้งข้อกล่าวหาแทนการจับกุม					

ประเด็นคำถาม		ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ						
21	ท่านมีการทบทวน หรือศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 อยู่เสมอ					
22	จากการที่ได้รับความรู้ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 จากหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชา ท่านสามารถนำไปปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
23	การบังคับใช้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 จะมีผลทำให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดน้อยลง เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้ศาลเป็นผู้ตรวจสอบการจับกุมเจ้าหน้าที่ตำรวจ					
24	การบังคับใช้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 จะมีผลทำให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดมีแนวโน้มที่จะถูกเบี่ยงออกจากกระบวนการยุติธรรมมากขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีโอกาสได้รับผลร้ายจากการจับกุมเด็กหรือเยาวชนมากขึ้น					

ตอนที่ 3 ปัญหา และข้อเสนอแนะในกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับการที่เด็กหรือเยาวชนตกเป็นผู้ต้องหา ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553

คำชี้แจง ท่านคิดว่ามีปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะอย่างไร โปรดแสดงความคิดเห็น

1. ด้านการรับรู้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

2. ด้านการได้รับความรู้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 จากหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชา

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

3. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 6 การสอบสวนคดีอาญา

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
พันตำรวจโทมนตรี แก้วสุริยะ ผู้วิจัย



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	พันตำรวจโทมนตรี แก้วสุริยะ
วัน เดือน ปี เกิด	14 มกราคม 2512
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 9/2 หมู่ที่ 4 ตำบลหลวงเหนือ อำเภอองาร จังหวัดลำปาง
ที่ทำงานปัจจุบัน	สถานีตำรวจภูธรองาร จังหวัดลำปาง
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ
ประสบการณ์การทำงาน	
ปัจจุบัน	สถานีตำรวจภูธรองาร จังหวัดลำปาง
พ.ศ. 2550	สถานีตำรวจภูธรแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
พ.ศ. 2542	สถานีตำรวจภูธรห้วยงู จังหวัดชัยนาท
พ.ศ. 2540	สถานีตำรวจนครบาลสุทธิสาร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2538	สถานีตำรวจภูธรองาร จังหวัดลำปาง
พ.ศ. 2533	สถานีตำรวจภูธรเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	น.บ.(นิติศาสตร์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช