

ประสิทธิผลการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน ของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4

วินัย นามราช*, เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และบุญเลิศ ไพรินทร์

The Management Effectiveness of Forensic Standard in Police Scientific Center 4

Winai Namrach*, Kasemchart Naresseenie and Boonlert Pairindra

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
Public Administration Program, Valaya Alongkorn Rajabhat University, Pathum Thani

*Corresponding author. E-mail address: art_2754@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 และ 3) เพื่อเสนอแนะการปรับปรุงการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 การวิจัยนี้เป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการโดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน ที่เลือกจากประชากรตำรวจที่ปฏิบัติงานในศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 จำนวน 233 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของประชากรและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่เลือกแบบเจาะจงจากนักวิทยาศาสตร์ระดับผู้บริหารในศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 จำนวน 19 คน และเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสอบสวน จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 29 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ประกอบด้วย การแปลการตีความและการวิเคราะห์

ผลการวิจัย พบว่า

1) ประสิทธิผลการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.78$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 2.87$) รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะความสามารถ ($\bar{X} = 2.83$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.80$) ด้านความพึงพอใจ ($\bar{X} = 2.78$) และด้านมาตรฐาน ($\bar{X} = 2.68$) ตามลำดับ โดยด้านความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูงสุดนั้น เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการ และด้านมาตรฐานอยู่ในระดับต่ำสุด เนื่องจากบุคลากรที่ทำงานในการตรวจพิสูจน์หลักฐาน ซึ่งต้องเป็นนักวิทยาศาสตร์เท่านั้น และเนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่ออกไปปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้มาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำสุด

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ประกอบด้วย 7 ประการ คือ 1) การประเมินผลนโยบาย 2) ค่าตอบแทน 3) แรงจูงใจในการทำงาน 4) ลักษณะงาน 5) ความตรงประเด็นสอดคล้องกับความต้องการ 6) ความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และ 7) การตรวจสอบได้ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ได้ร้อยละเท่ากับ 75.70 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งปัจจัยด้านการประเมินผลนโยบาย อยู่ในระดับสูงสุดนั้น เนื่องจากเกณฑ์การประเมินผลการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความครอบคลุมชัดเจน และปัจจัยด้านการตรวจสอบได้ อยู่ในระดับต่ำสุดนั้นเนื่องจากการปฏิบัติตามมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน 4 ผ่านการตรวจสอบทุกปีงบประมาณ แต่ก็พบข้อบกพร่องต่อการตรวจสอบอยู่ในระดับต่ำสุด

3) ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 มีปัจจัย 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยนโยบาย ประกอบด้วย (1) การประเมินผลนโยบาย 2) ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย (1) ลักษณะงาน (2) ค่าตอบแทน และ (3) แรงจูงใจในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน ประกอบด้วย (1) ตรงประเด็นสอดคล้องกับความต้องการ (2) ตรวจสอบได้ และ (3) เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และควรมีการดำเนินการที่สำคัญ



6 ประการ คือ (1) ควรมีกระบวนการอย่างการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อจะได้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติต่อไป (2) ควรมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างเปิดเผย โดยให้พิสูจน์หลักฐานจังหวัดที่อยู่ในอำนาจการบริหารมีส่วนร่วม โดยหน่วยเหนือสนับสนุนงบประมาณ ไม่ควรจะใช้นโยบายจากศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 กำหนดนโยบายแต่ฝ่ายเดียว (3) ควรมีนโยบายจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 และพิสูจน์หลักฐานจังหวัด เนื่องจากปัจจุบันการทำงานจะต้องทำงานในเชิงรุกเช่นเดียวกับภาคเอกชน ในกรณีที่ประชาชนมาติดต่อราชการขณะพักเที่ยงสามารถบริการให้กับประชาชนได้โดยไม่ต้องรอ หรือถ้ามีคดีเกิดขึ้นและได้รับการร้องขอจากพนักงานสอบสวน สามารถออกไปตรวจสถานที่เกิดเหตุได้ทันที (4) ควรจัดทำสมุดคู่มือในการปฏิบัติงานต่างๆ ในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานของงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้ (5) ส่งเสริมสนับสนุนนโยบายด้านธรรมาภิบาล เพื่อสร้าง Best Practice ในทุกส่วนของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 และในเขตอำนาจของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 และ (6) ควรมีการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์เครื่องมือในการตรวจพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ที่ได้มาตรฐานและทันสมัย

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ มาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน

Abstract

The objectives of this study were to 1) Study the management effectiveness of forensic standard in Police Scientific Center 4 2) Study the factors influencing the management effectiveness of forensic standard in Police Scientific Center 4 and 3) Provide recommendations for the improvement of the effectiveness of the administration of the forensic science standard of Scientific Crime Detection Center 4. This research was a mixed methods research which combined the quantitative and qualitative researches. The quantitative research was conducted by studying the samples of 148 respondents who were selected from the populations of 233 policemen working at Police Scientific Center 4 by stratified random sampling and simple random sampling. The sample size was obtained by using Taro Yamane's formula. The tool for data collecting was a 4 level rating scale questionnaire and the data were analyzed by percentage, means, standard deviation and stepwise regression analysis. The qualitative research was conducted by structured interviewing 29 key informants composed of 19 scientists working at executive level in Police Scientific Center 4 and 10 practitioners in investigation. The data were analyzed by using content analysis comprised translation, interpretation and analysis.

The research findings were as follows:

1) The management effectiveness of forensic standard in Police Scientific Center 4 in overall was at the high level ($\bar{X} = 2.78$), while considered in each aspect found that the highest mean was the aspect of creditability ($\bar{X} = 2.87$), followed by the aspect of ability skill ($\bar{X} = 2.83$), The aspect of team working ($\bar{X} = 2.80$), the aspect of satisfaction ($\bar{X} = 2.78$), and the aspect of standard ($\bar{X} = 2.68$), respectively. The highest means was the aspect of creditability because the personnel must be expert or proficiency while the aspect of standard was at the lowest level because shortage of personnel and work overload.

2) The factors influencing the management effectiveness of forensic standard in Police Scientific Center 4 composed of (1) policy evaluation (2) compensation (3) motivation (4) job characteristic (5) the felt needs (6) proper current situation and (7) accountability. These factors could explain the variation of management effectiveness of forensic standard in Police Scientific Center 4 at 75.70 percent (Adjusted $R^2 = 0.7570$) at a statistical significance of 0.01. The police evaluation was at the highest because criteria of policy implementation were clear and comprehensively and the factor of accountability was at the lowest because the operation must be inspect based on budgeting year.

3) The recommendations for the improvement of the administration of the forensic science standard of Scientific Crime Detection Center 4 included 3 factors: (1) Policy Factor including (1.1) Policy Assessment; (2) Organization's Internal Factor including (2.1) Work Characteristics, (2.2) Payment, and (2.3) Work Motivation; and (3) Forensic Science Standard Factor including (3.1) Pertinence According to Needs, (3.2) Accountability, and (3.3) Relevancy to Current Affairs. Furthermore, 6 important operational aspects should be implemented: (1) There should be a procedure to invite participation from all parties to bring the policy into practice; (2) There should be a policy to support and promote activities to be held together openly, with the participation of the authorized Provincial Scientific Crime Detection Office,

the financial support of the superior office, and without enforcing the policy issued solely from Scientific Crime Detection Center 4; (3) There should be a policy to provide benefits for the officials working in Scientific Crime Detection Center 4 and Provincial Scientific Crime Detection Office because the operations nowadays are required to be proactive as in the private sector, and the officials should be enabled to provide services to the public during lunchtime so that people are not kept waiting as well as to conduct on-site investigations immediately after requests have been made by inquiry officials; (4) Operation manuals should be made for each work unit to create work standard and to enable work replacement; (5) Policy of good governance should be promoted and supported to create Best Practice in all the work units of Scientific Crime Detection Center 4 and in its jurisdiction; and (6) Standard and modern equipment for forensic science should be acquired by Scientific Crime Detection Center 4.

Keywords: Effectiveness, Management, Forensic Standard

บทนำ

“ประสิทธิผลองค์กร” เป็นเป้าหมายของทุกองค์กรโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันเป็นสิ่งที่ใช้ในการตัดสินแสดงความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการแทบทุกสาขาจึงให้ความสนใจ ศึกษา วิเคราะห์ เสนอเป็นแนวความคิด ทฤษฎี และตัวแบบของประสิทธิผลองค์กรออกเป็นหลายแนวทางแตกต่างกัน ตามแนวความคิดของแต่ละลักษณะสาขาแต่ก็ยอมรับว่า ประสิทธิผลองค์กรเป็นหลักของทฤษฎีองค์กรทั้งหลาย ซึ่งทำให้เห็นได้ถึง ความสอดคล้องตรงกันที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ต่อไปว่า ความมีประสิทธิภาพได้มีความสำคัญต่อองค์กรนั้นมากที่สุด

องค์กรจะมีประสิทธิผล (Effectiveness) ได้นั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะส่วนบุคคลของคนในองค์กร (Personal Characteristics) รูปแบบความเป็นผู้นำ (Leadership Styles) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) ตัวแบบการปฏิบัติการขององค์กร (Model of Organization AL Operation) ความยืดหยุ่นขององค์กร (Flexibility) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Chien, 2007) อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในเรื่อง ประสิทธิผลขององค์กรค่อนข้างมีความหลากหลายและแตกต่างกันไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ Jamrog, & Overholt (2005, p. 12) นำเสนอแนวคิดที่น่าสนใจ คือ ตัวแบบของ

ประสิทธิผลขององค์กรที่พัฒนาโดยทีมงานของ HRI--Human Resource Institute ซึ่งทำการพัฒนาเครื่องมือการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่เรียกว่า Organizational Capabilities Index™--OCI ทำให้องค์กรรู้ว่า ควรจะจัดวางองค์กรอย่างไร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบหลักๆ ที่มีส่วนสำคัญในการจัดวางองค์กรเพื่อบรรลุประสิทธิผลสูงสุด ได้แก่ (1) การจัดวางกลยุทธ์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับส่งผ่านข้อมูลด้านกลยุทธ์ขององค์กร และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและค่านิยมของคนในองค์กร (2) การเน้นที่ลูกค้าเป็นหลัก (Customer Focus Alignment) หมายถึง กลยุทธ์ วิธีการทำงานของคนในองค์กร จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นหลัก (3) ภาวะผู้นำและการจัดการบุคคลที่มีศักยภาพสูง หมายถึง การที่รูปแบบภาวะความเป็นผู้นำสามารถสื่อสาร จูงใจ สร้างความมีพันธสัญญาต่อองค์กร ตลอดจนสร้างพฤติกรรมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการเพิ่มผลิตผลขององค์กร (4) การจัดวางด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance Alignment) หมายถึง การที่พฤติกรรม กระบวนการ และกิจกรรมในแต่ละวันสอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร และ (5) การจัดวางด้านวัฒนธรรม (Cultural Alignment) หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อของพนักงานและกระบวนการสามารถเชื่อมโยงกันจนเกิดพฤติกรรมที่ส่งเสริมกลยุทธ์ขององค์กร (Jamrog, & Overholt, 2005, p. 11) และ



นำมาสู่ตัวแบบประสิทธิผลขององค์การ (ไวพจน์ กุลาชัย, 2552, น. 25-30)

เป็นที่ยอมรับในปัจจุบันแล้วว่า มนุษย์เป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ เพราะมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง ตามที่ Peter Drucker ได้แบ่งทรัพยากรในโลกออกเป็น 3 ชนิด กล่าวคือ ทรัพยากรที่เป็นทุน (Capital Resource) วัตถุดิบ (Physical Resource) และทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยเขากล่าวว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าเพราะมีความสำคัญมากที่สุดต่อองค์การ (นิสตาโร เวชยานนท์, 2548, น. 7) โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน ที่ถือว่าเป็นข้อมูลข่าวสารหรือคลื่นลูกที่สามกำลังเข้าหาคืนลูกที่สี่ ยิ่งจำเป็นที่จะต้องอาศัยมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมาก และเหมาะสมกับองค์การ ถ้าความสามารถที่มีนั้นเกิดทักษะ (Skill) ยิ่งจะทำให้้องค์การนั้นเป็นองค์กรสมัยใหม่ที่มีความน่าเชื่อถือ มีมาตรฐานนำไปสู่เป้าหมายที่้องค์การนั้นกำหนด ถึงแม้การสรรหาและคัดเลือกที่ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมงานเป็นที่ท้าทายสำหรับ้องค์การก็ตาม

ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 เป็นส่วนราชการในสังกัดส่วนราชการในสังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ โดยมีฐานเทียบเท่ากองบังคับการ มีผู้บริหารสูงสุดระดับพลตำรวจตรี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ การตรวจสอบที่เกิดเหตุ งานทะเบียนประวัติอาชญากรและอื่น ๆ โดยอาศัยหลักวิชานิติวิทยาศาสตร์ เพื่อสนับสนุนงานของพนักงานสอบสวนสำนักงานตำรวจแห่งชาติและในกระบวนการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการติดต่อประสานงานกับ้องค์การหรือหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับงานนิติวิทยาศาสตร์หรืองานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ โดยสายงานวิทยาศาสตร์เป็นสายงานวิชาชีพหลักของ้องค์การ เป็นนักวิทยาศาสตร์ 506 คน อื่น ๆ 219 คน

สำหรับงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ เป็นสายงานที่เกิดขึ้นระหว่างงานของตำรวจไทยตั้งแต่ปี พ.ศ.

2475 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาประชาธิปก พระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระราชโองการให้จัดวางโครงสร้างตำรวจขึ้นใหม่ โดยเปลี่ยนชื่อ กรมตำรวจ เป็นกรมตำรวจและให้เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยได้จัดแบ่งแผนกงานรายย่อยตามความเหมาะสม ซึ่งได้มีการจัดแผนกวิทยาการ อยู่ในสังกัดเป็นกองที่สามของตำรวจสันติบาล ต่อมาในปี พ.ศ. 2483 ได้มีการปรับปรุงและขยายงานของกรมตำรวจ ได้จัดตั้งกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และย้ายกองวิทยาการมาอยู่สังกัดขึ้นตรงกับกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

ในปี พ.ศ.2503 กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ได้ปรับปรุงหน่วยงานใหม่โดยยุบ “กองวิทยาการ” ออกจากสารบบทำเนียบราชการตำรวจ และแยกงานของกองนี้ออกเป็น 2 กอง คือ กองพิสูจน์หลักฐาน และกองทะเบียนประวัติอาชญากร โดยขึ้นตรงต่อกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ ตั้งแต่วันที่ 13 กันยายน พ.ศ.2503

ต่อมาในปี พ.ศ.2548 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548 โดยมีการเปลี่ยนชื่อกองบัญชาการสำนักงานวิทยาการตำรวจเดิมเป็น สำนักงานนิติวิทยาศาสตร์ ตามกฎกระทรวงดังกล่าวและแยกกองทะเบียนประวัติอาชญากรไปสังกัดสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งเป็นกองบัญชาการใหม่

ในปี พ.ศ.2552 ได้มีพระราชกฤษฎีกาปรับโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติใหม่ โดยได้เปลี่ยนชื่อจาก สำนักงานนิติวิทยาศาสตร์ตำรวจ เป็นสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ โดยสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ มีวิสัยทัศน์ “วิทยาการกว้างไกล ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ก้าวนำสู่มาตรฐานสากล” โดยดำเนินการภายใต้ 3 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ 1) ด้านการตรวจพิสูจน์หลักฐานและวิทยาการตำรวจ ได้แก่ 1.1) พัฒนางานตรวจสอบที่เกิดเหตุ ตรวจ

พิสูจน์ และสนับสนุนการพัฒนางานวิทยาการตำรวจ ให้แก่พนักงานสอบสวน และ 1.2) พัฒนาระบบงาน การตรวจพิสูจน์หลักฐาน 2) ด้านการสนับสนุน การปฏิบัติด้านพิสูจน์หลักฐานและวิทยาการตำรวจ ได้แก่ 2.1) พัฒนาเครื่องมือเทคโนโลยีให้มี มาตรฐานและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ปรับปรุง ห้องปฏิบัติการให้มีมาตรฐานสากล 2.2) จัดหา นักวิทยาศาสตร์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 3) ด้านการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ 3.1) พัฒนา ข้าราชการตำรวจให้มีความรู้ความชำนาญ และ บุคลากรทั้งภายในและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง 3.2) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการ บริหารจัดการ และ 3.3) วางแผนปรับปรุงระบบงาน

จากการศึกษาในเรื่องอำนาจหน้าที่ และความ รับผิดชอบขององค์การประกอบกับวิสัยทัศน์และ ยุทธศาสตร์ขององค์การประกอบกับสายงานหลักของ องค์การแล้วจะพบว่า สำนักงานพิสูจน์หลักฐาน หลักฐานตำรวจ จะบรรลุตามวิสัยทัศน์และ วัตถุประสงค์ได้ จะต้องมึนักวิทยาศาสตร์ภายใน สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ที่มีประสิทธิภาพสูง มีการจัดกระบวนการทำงานที่มีมาตรฐานเพื่อ ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การที่สำนักงานพิสูจน์ หลักฐานตำรวจจะสามารถดำเนินการอยู่ภายใต้ สภาพแวดล้อม และองค์การที่ถูกขับเคลื่อนไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลาย ประการ ดังเช่นที่ (Jamrog, & Overholt, 2005, p. 12) ซึ่งกล่าวว่า องค์การจะขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ที่วางไว้ต้องอาศัยวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นลูกค้า เป็นหลัก จึงต้องสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์การ และ ความสามารถในการภาวะผู้นำขององค์การต้อง สามารถส่งเสริมการเน้นความสำคัญของลูกค้าของ องค์การและกลยุทธ์โดยรวมขององค์การด้วยนั่นเอง

จากความสำคัญของประสิทธิผลขององค์การ และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้วิจัย เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์ หลักฐาน 4 อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

องค์กรมีหลากหลาย ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมาตรฐาน งานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 เพื่อ นำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการพัฒนางานพิสูจน์ หลักฐานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของ องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการ มาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของ ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4
3. เพื่อเสนอแนะปรับปรุงการบริหารจัดการ มาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย ประสิทธิผลการบริหารจัดการ มาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยได้มีการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary) มีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ และฐานข้อมูลที่เป็นภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษ นำมารวบรวมเป็นกรอบแนวความคิด (Framework) โดยนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเป็นข้อมูล ที่เป็นระบบเพื่อเสนอเนื้อหาการวิจัย ผู้วิจัยมี แนวทางการดำเนินการวิจัยและเสนอประสิทธิผล การบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของ ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 โดยยึดหลักทฤษฎีทางด้าน นโยบาย ประสิทธิผลการบริหารจัดการมาตรฐานงาน มาสังเคราะห์จนเกิดองค์ความรู้ โดยผู้วิจัยได้เก็บ ข้อมูลจากแบบสอบถามและสัมภาษณ์เจาะลึกใน กลุ่มเป้าหมาย คือ นักวิทยาศาสตร์ อันประกอบ ไปด้วย ผู้บังคับหมู่รองสารวัตร นักวิทยาศาสตร์ (สบ 1) ถึงนักวิทยาศาสตร์ (สบ 5) โดยมีรายละเอียด ดังนี้



1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดบุคคลกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบไปด้วย ประชากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 และพิสูจน์หลักฐานจังหวัด เพื่อเป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรงในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับนโยบายและประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม

บุคคลของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 และพิสูจน์หลักฐาน จังหวัด 11 จังหวัด แบ่งเป็น 2 ส่วน

1) การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก ประชากร ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5% ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 148 คน

จากนั้นจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยสุ่มเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling)

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตารางที่ปฏิบัติงาน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย

ตารางที่ปฏิบัติงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ผู้บังคับหมู่	137	86
รองสารวัตร, นักวิทยาศาสตร์ (สบ 1)	54	34
นักวิทยาศาสตร์ (สบ 2) และ (สบ 3)	36	23
นักวิทยาศาสตร์ (สบ 4)	5	4
นักวิทยาศาสตร์ (สบ 5)	1	1
รวม	233	148

จากตาราง 1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 233 คน โดยผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย โดยการแบ่งกลุ่มประชากรตามการปฏิบัติหน้าที่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 148 คน รายละเอียด ดังนี้ 1) ผู้บังคับหมู่ 86 คน 2) รองสารวัตร, นักวิทยาศาสตร์ (สบ 1) จำนวน 34 คน 3) นักวิทยาศาสตร์ (สบ 2) และ (สบ 3) จำนวน 23 คน 4) นักวิทยาศาสตร์ (สบ 4) จำนวน 4 คน 5) และนักวิทยาศาสตร์ (สบ 5) จำนวน 1 คน

2) กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารในนักวิทยาศาสตร์ระดับผู้บริหารของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 และพิสูจน์หลักฐานจังหวัด 11 จังหวัด ประกอบด้วย 1) นักวิทยาศาสตร์ (สบ 2) และนักวิทยาศาสตร์ (สบ 3) 13 คน 2) นักวิทยาศาสตร์ (สบ 4) 5 คน และ 3) นักวิทยาศาสตร์ (สบ 5) 1 คน รวมทั้งหมด จำนวน 19

คน และผู้ปฏิบัติงานในส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 คน

1.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ นโยบาย บังคับ ด้านบริหารองค์การ บังคับด้านมาตรฐานองค์การ

1.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยโดยได้ใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) ทั้งด้านเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยที่ผู้วิจัยได้มีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร (Documentary) มีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ วารสาร และฐานข้อมูลทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อรวบรวมเป็นกรอบแนวคิด (Framework) และนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเป็นข้อมูลที่เป็นระบบเพื่อเสนอเนื้อหาการวิจัย

ซึ่งผู้วิจัยมีแนวทางการวิจัยและเสนอนโยบายเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 โดยยึดหลักทฤษฎี นโยบาย ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ มาสังเคราะห์จนเกิดองค์ความรู้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและสัมภาษณ์ในกลุ่มเป้าหมายที่มีความรู้และประสบการณ์ โดยมีเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล ได้แก่ ชุดแบบสอบถามเรื่องประสิทธิผลการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณได้ใช้แบบสอบถามมี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ การศึกษา และตำแหน่ง ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) มี 7 ข้อคำถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายประสิทธิผลการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการมาตรฐาน ได้แก่ นโยบาย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐาน มี 92 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดที่เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย คือ การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ การประเมินผลนโยบาย และประสิทธิผลการบริหารจัดการมาตรฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4

1.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้การวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้แก่ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการวิจัย จำนวน 5 ท่าน พิจารณาให้คำแนะนำในเรื่องความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมด้านเนื้อหาของแบบสอบถามเมื่อได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของ

อาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยและปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การพัฒนาเครื่องมือแบบสอบถามและเชิงคุณภาพในงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นได้ร่างชุดคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยได้ขอคำปรึกษาแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับแบบสอบถามและปรับแก้ไขข้อคำถามที่ใช้เหมาะสม ต่อจากนั้นการวิเคราะห์เอกสารและการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ของข้อมูลที่รวบรวมมาได้ทั้งหมดนำเสนอเชิงพรรณนาตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาคณะนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้
2. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาคณะนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและต่อมาได้นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ยศคำลือ อาจารย์ ดร.บุญเรือง ศรีเทรัญ อาจารย์ ดร.พรนภา เตียสุธิกุล อาจารย์ ดร.ชรินทร์ สีทับทิม อาจารย์ ดร.จรัญ สายปิ่น พิจารณาทั้งในเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม โดยผู้วิจัยได้หาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวิธีประสงครายข้อ (Index of Item-Objective Congruency: IOC) (ประคอง กรรณสูตร, 2542, น. 73-76) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อคำถามเท่ากับ 1.00 (ตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0 ถือว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรง)



3. ความเชื่อมั่น ของ เครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ที่ไม่เป็นประชากรในการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีบัณฑิต เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1.5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถาม

1.5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเป็นบางส่วน เพื่อผู้วิจัยจะได้รับทราบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างแท้จริง และเมื่อได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสำรวจข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ในวิธีการสถิติเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร วารสาร และคำถามที่ได้จากปลายเปิดของแบบสอบถาม ใช้ในการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ และการสังเกต ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย โดยการ

ตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ รวมทั้งจากเอกสารของการสัมภาษณ์เชิงลึก

1.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ นั้น ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เสนอข้อมูล ดังนี้

1.7.1 สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.7.2 ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายประสิทธิผลการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่า S.D. = Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (Correlation) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

1.7.3 ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด นำมาจัดกลุ่มคำตอบวิเคราะห์รายข้อ วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงประกอบตาราง

1.7.4 เกณฑ์ในการวัดระดับการปฏิบัติ ผู้วิจัยได้จัดแบ่งเป็น 4 สเกล (Scale) ซึ่งเป็นการจัดลำดับระดับการปฏิบัติเป็นลำดับ (Ordinal) ได้แก่ ปฏิบัติน้อยที่สุด ปฏิบัติน้อย ปฏิบัติมาก และปฏิบัติมากที่สุด โดยการคำนวณหาช่วงค่าระดับการปฏิบัติสามารถคำนวณได้จากสูตร $(4-1)/4 = 0.75$ ดังนั้นจึงจัดช่วงค่าของระดับการปฏิบัติออกเป็นระดับที่ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ระดับช่วงค่า และการแปลความหมายของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2533, น. 316) ดังนี้



ระดับการปฏิบัติ	คะแนน
มากที่สุด	3.28 – 4.00
มาก	2.52 – 3.27
น้อย	1.76 – 2.51
น้อยที่สุด	1.00 – 1.75

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปโดยรวมได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.16 ส่วนเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 37.84 ที่มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.59 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.03 อายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.32 และอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.05 ส่วนใหญ่ที่มีสถานภาพเป็นผู้ช่วยปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 72.30 รองลงมา คือ นักวิทยาศาสตร์ (สบ 1-สบ 2) คิดเป็นร้อยละ 15.54 นักวิทยาศาสตร์ (สบ 3) คิดเป็นร้อยละ 9.46 และนักวิทยาศาสตร์ (สบ 4) คิดเป็นร้อยละ 2.70 ส่วนใหญ่ที่มีรายได้ 30,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.43 รองลงมา คือ รายได้ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.03 รายได้มากกว่า 30,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.84 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.70 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.89 รองลงมา คือ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.24 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.86 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับหมู่ คิดเป็นร้อยละ 58.11 รองลงมา คือ รองสารวัตร, นักวิทยาศาสตร์ (สบ 1) คิดเป็นร้อยละ 22.97 นักวิทยาศาสตร์ (สบ 2) และ (สบ 3) คิดเป็นร้อยละ 15.54 นักวิทยาศาสตร์ (สบ 4) คิดเป็นร้อยละ 2.70 และนักวิทยาศาสตร์ (สบ 5) คิดเป็นร้อยละ 0.68

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยนโยบาย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน 4 ของการปฏิบัติในปัจจัยนโยบายโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 86 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับร้อยละจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในรายด้านการประเมินผลนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 86 และรายด้านทุกข้อมีค่าร้อยละการปฏิบัติที่ใกล้เคียงกัน

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน 4 ในปัจจัยนโยบายโดยรวม มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการประเมินผลนโยบาย มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.68$) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.62$) และด้านการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการไปปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.15$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน 4 ของการปฏิบัติในปัจจัยภายในองค์กร โดยรวม คิดเป็นร้อยละ 86 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับร้อยละจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในรายด้านลักษณะงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 87 และรายด้านทุกข้อมีค่าร้อยละการปฏิบัติที่ใกล้เคียงกัน

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน 4 ในปัจจัยภายในองค์กร โดยรวม มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.59$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.85$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.69$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.60$) ด้านภาวะ



ผู้นำ มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.56$) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.53$) และด้านคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน 4 ของการปฏิบัติในปัจจัยด้านมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน โดยรวม คิดเป็นร้อยละ 83 เมื่อพิจารณา รายข้อเรียงลำดับร้อยละจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายด้านตรงประเด็น สอดคล้องกับความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 84 และรายด้านทุกด้านมีค่าร้อยละการปฏิบัติที่ใกล้เคียงกัน

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน 4 ปัจจัยด้านมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.85$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87$) ด้านการตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87$) ด้านความง่าย มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.79$) ด้านความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.74$) ด้านความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.59$) และด้านตรงประเด็น สอดคล้องกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.59$) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 โดยใช้สถิติพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน 4 ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 โดยรวมมีคิด

เป็นร้อยละ 79 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับร้อยละจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายด้านทักษะความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 84 และรายด้านทุกด้านมีค่าร้อยละการปฏิบัติที่ใกล้เคียงกัน

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน 4 ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.78$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87$) ด้านทักษะความสามารถ มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.83$) ด้านความพึงพอใจ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.80$) และด้านมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.68$) ตามลำดับ

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 โดยใช้สถิติการถดถอยแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยภาพรวม สรุปได้ดังนี้ คือ

6.1 ปัจจัยนโยบาย (X_1) กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 โดยภาพรวม (Y) ในด้านการประเมินผลนโยบาย (x_3) มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 โดยภาพรวม (Y) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อนำนโยบายการบริหารจัดการในด้านการประเมินผลนโยบาย (x_3) และด้านการกำหนดนโยบาย (x_1) ไปสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 โดยภาพรวม (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (R^2) ได้ร้อยละเท่ากับ 45.60 และมีค่าคงที่ของสมการ

พยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 1.023 โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.023 + 0.656 (x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.676 (x_3)$$

6.2 ปัจจัยภายในองค์การ (X2) กับ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์หลักฐาน 4 โดยภาพรวม (Y) ในด้านคำตอบแทน (x_7) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (x_9) และด้านลักษณะงาน (x_6) มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์หลักฐาน 4 โดยภาพรวม (Y) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อนำปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารองค์การ (X2) ในด้านคำตอบแทน (x_7) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (x_9) และด้านลักษณะงาน (x_6) ไปสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์หลักฐาน 4 โดยภาพรวม (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (R^2) ได้ร้อยละเท่ากับ 61.00 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.752 โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.752 + 0.336(x_7) + 0.243(x_9) + 0.168(x_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.438(x_7) + 0.282(x_9) + 0.214(x_6)$$

6.3 ปัจจัยด้านมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน (X3) กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์หลักฐาน 4 โดยภาพรวม (Y) ในด้านเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (x_{15}) ด้านตรงประเด็น สอดคล้องกับความต้องการ (x_{10}) และด้านตรวจสอบได้ (x_{14}) มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์หลักฐาน 4 โดยภาพรวม (Y) อย่างมีระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อนำปัจจัยมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน (X3) ในด้านเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (x_{15}) ด้านตรงประเด็น สอดคล้องกับความต้องการ (x_{10}) และด้านตรวจสอบได้ (x_{14}) ไปสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์หลักฐาน 4 โดยภาพรวม (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (R^2) ได้ร้อยละเท่ากับ 74.40 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.500 โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.500 + 0.356(x_{15}) + 0.281(x_{10}) + 0.193(x_{14})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.450(x_{15}) + 0.302(x_{10}) + 0.214(x_{13})$$

6.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์หลักฐาน 4 โดยภาพรวม (Y) ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์หลักฐาน 4 โดยภาพรวม (Y) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์หลักฐาน 4 โดยภาพรวม (Y) ในปัจจัยด้านมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน (X3) ปัจจัยนโยบาย (X1) ปัจจัยภายในองค์การ (X2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์หลักฐาน 4 โดยภาพรวม (Y) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อนำปัจจัยที่มีอิทธิพลในปัจจัยด้านมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน (X3) ปัจจัยนโยบาย (X1) ปัจจัยภายในองค์การ (X2) ไปสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์หลักฐาน 4 โดยภาพรวม (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (R^2) ได้ร้อยละเท่ากับ 75.70 และมีค่าคงที่ของสมการ



พยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.054 โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.054 + 0.613(X3) + 0.205(X1) + 0.197(X2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนน

มาตรฐาน

$$ZY = 0.612 (X3) + 0.157(X1) + 0.189(X2)$$

อภิปรายผล

1. การอภิปรายผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยนโยบาย

จากผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยนโยบายของส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน 4 ในปัจจุบันนโยบายโดยรวม มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นโยบายการบริหารจัดการนโยบายไม่มีความชัดเจน ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ เป็นการยากต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมส่วนรวม รวมทั้งต้องไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อันจะมีผลกระทบต่อความต้องการของประชาชนและสังคมในอนาคต ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539) ที่ได้กล่าวไว้ว่า นโยบายสาธารณะที่ดี มีคุณลักษณะ คือ 1) นโยบายจะชี้แนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร จะบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และนโยบายจะอธิบายให้ทุกคนในหน่วยงานได้ทราบถึงแนวทางโดยส่วนรวมขององค์กร 2) นโยบายจะต้องเป็นข้อความที่เข้าใจง่ายและควรจะต้องเป็นลายลักษณ์อักษร 3) นโยบายจะต้องชี้ให้เห็นถึงเงื่อนไขอันจำกัดและช่องทางในการปฏิบัติงานในอนาคต 4) นโยบายจะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่ไม่จำเป็นแล้วนโยบายต้องการความมั่นคงแน่นอน 5) นโยบายจะต้องเป็นเหตุเป็นผลและนำไปปฏิบัติได้ 6) นโยบายจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

สามารถแปลความและตัดสินใจได้ด้วย และ 7) นโยบายจะได้รับการตรวจสอบและทบทวนเป็นระยะ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริทธิพล มหาพรหม (2549, น. 179-180) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการสืบสวนคดีฆาตกรรมโดยไตร่ตรองไว้ก่อน ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ต่างพบว่า พฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากสภาพแวดล้อมและการเรียนรู้ประสบการณ์จากเงื่อนไขแวดล้อมทางสังคม

2. การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยมีอิทธิพลในองค์กรของส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน 4 ในปัจจุบันมีอิทธิพลในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในคำตอบแทน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารมีความเป็นผู้นำสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bertram (1965, p. 166) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพผลว่า เป็นการสมดุลที่สุทธระหว่างการปรับตัว (Adaptation) และการรักษาสภาพ (Maintenance) การตัดสินใจว่าองค์กรมีประสิทธิภาพหรือไม่จึงประกอบไปด้วย 1) การได้มาซึ่งทรัพยากร 2) การใช้ตัวป้อน (Input) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต 3) การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้าโดยใช้ทรัพยากรระบบ เช่น การกำหนด การรักษา ปริมาณ 4) การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหนทางที่ดีที่สุด 5) การลงทุนในองค์กร ได้แก่ การขยาย การสับเปลี่ยน การอนุรักษ์ การพัฒนาทรัพยากร 6) การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม และการตอบสนองความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

3. การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัย มาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน

จากผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัย
มาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของผู้ตอบแบบ
สอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตาม
มาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน 4 ปัจจัยมาตรฐานงาน
พิสูจน์หลักฐานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ใน
ระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มาตรฐานงานพิสูจน์
หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 มีความสมบูรณ์
น่าเชื่อถือและการตรวจสอบได้ ประกอบกับความง่าย
ต่อผู้ปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์
ปัจจุบัน ด้านความทันสมัยอยู่เสมอ

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทวีศักดิ์
สุกวาทิน (2550, น. 282-283) ที่ได้ศึกษาถึงการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การ เป็นภารกิจ
หลักประการหนึ่งในสี่ภารกิจด้านการบริหาร ซึ่งได้แก่
การวางแผน (Planning) การจัดการระบบองค์การ
(Organizing) การใช้ภาวะผู้นำ (Leading) และ
การควบคุมการปฏิบัติงานหรือการประเมินผล
ปฏิบัติงาน (Controlling and evaluation) โดยการ
ควบคุมการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการติดตามกำกับว่า มีการ
ดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ตาม
แผนงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย
ที่กำหนดไว้หรือไม่ ผู้บริหารองค์การจึงต้องให้
ความสำคัญกับการควบคุมการปฏิบัติงานหรือ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะกระบวนการ
ดังกล่าว ช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า ได้มีการดำเนินงาน
ตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ ตามแผนงานหรือไม่
แผนงานจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ถ้าบรรลุจะบรรลุ
มากน้อยเพียงใด ถ้าการดำเนินงานมีการเบี่ยงเบน
เกิดขึ้น มีสาเหตุมาจากอะไร จะแก้ไขได้อย่างไร
เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนงานกลับมาสู่ทิศทาง
ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การควบคุม
การปฏิบัติงานจึงเป็นภารกิจที่เชื่อมโยงอย่างใกล้ชิด
กับการกำหนดนโยบายและการวางแผน

4. การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์ หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4

จากผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์
หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ของส่วนผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตาม
มาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐาน 4 ต่อประสิทธิภาพ
การบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของ
ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่
ในระดับมาก

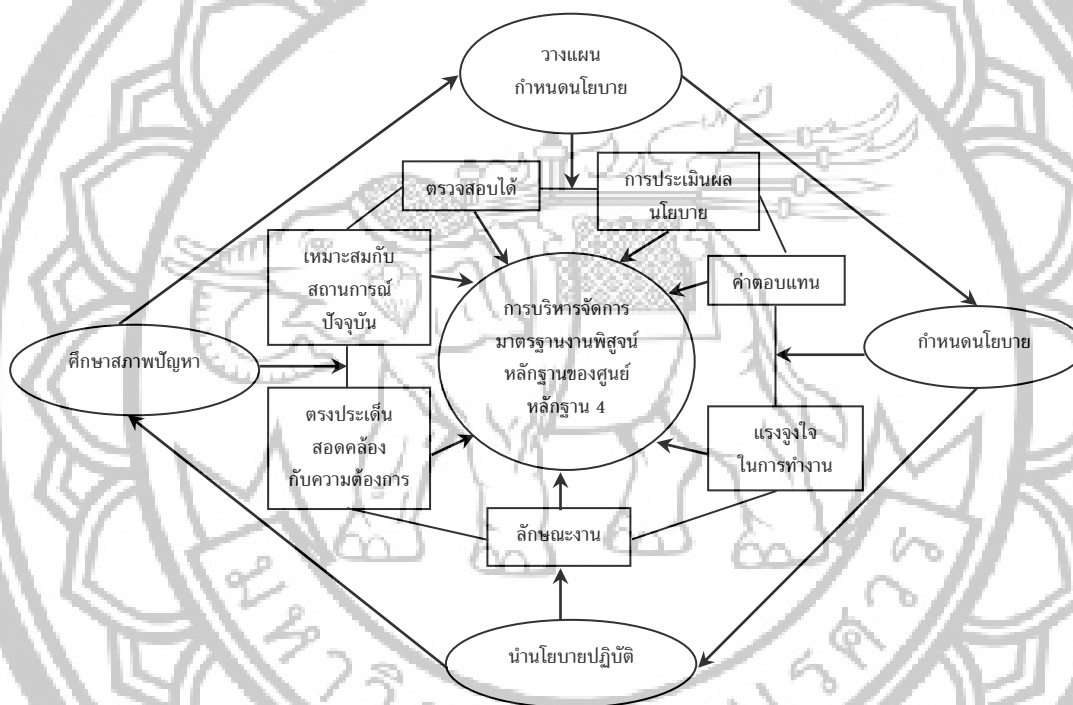
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การที่สามารถ
ผสมผสานความต้องการของบุคคลหรือความ
ต้องการของสมาชิกในองค์การกับความต้องการหรือ
เป้าหมายขององค์การ โดยสามารถให้บรรลุ
วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล นักวิชาการจำนวนมากได้พยายามศึกษา
ถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมี
ประสิทธิภาพขององค์การว่า มีลักษณะอย่างไร
มีองค์ประกอบใดขององค์การที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล
สูงสุดต่อองค์การต่างกันไป ซึ่งเครื่องมือหรือ
ตัวแปรบางตัวให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผน
บางตัวแปรให้ความสำคัญในเรื่องของผลผลิต
จะขึ้นอยู่กับให้ความสำคัญของลักษณะองค์การว่า
มีลักษณะเช่นไร เช่น องค์การเอกชนมีลักษณะของ
การดำเนินงาน องค์การที่เป็นส่วนราชการซึ่งไม่
สามารถประเมินผลผลิตเป็นตัวเลขเหมือนเอกชนได้
ก็จะให้ความสำคัญกับความสามารถในการปรับตัว
การผสมผสานหรือการติดต่อสื่อสาร และอื่นๆ ว่า
เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ
แนวคิดของ มนุญ วงศ์นารี (2524, น. 155-172)
ได้แสดงทัศนะไว้ว่า เกณฑ์ในการวินิจฉัยขององค์การ
ประสิทธิผล คือ ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน
ทำงานโดยมุ่งสู่จุดหมาย และความรู้สึกเป็นอิสระ
ในการเสนอ ข้อคิดเห็นจากความรู้สึกในการ
แก้ปัญหาอันจะเป็นการปฏิบัติที่มุ่งต่อผลอย่างแท้จริง
และบรรยากาศการทำงานเป็นแบบให้ความร่วมมือ
ช่วยเหลือ เกื้อกูลไปอย่างอิสระโดยเต็มใจ และไม่ถูก



บังคับซึ่งลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิผลต้องมีลักษณะประกอบไปด้วย 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การสามารถผสมผสานความต้องการสมาชิกได้ 2) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น 3) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพทางสังคม และ 4) ผลผลิตที่สูงขององค์การ

บทสังเคราะห์ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยนโยบาย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์การ ปัจจัยด้านมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 จึงได้เสนอตัวแบบการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ดังต่อไปนี้



รูปที่ 1 ตัวแบบแนวทางการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4
ที่มา: วินัย นามราช

ผู้วิจัยอธิบายเสนอตัวแบบแนวทางการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหา

สภาพปัญหาการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ต้องศึกษาแหล่งสภาพปัญหามาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 โดยการระบุประเด็นปัญหานโยบายสาธารณะส่วนใหญ่ฝ่ายบริหารมักจะกำหนดปัญหา

ที่สำคัญ เป็นปัญหาที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน และการระบุให้ชัดเจน การระบุประเด็นปัญหานโยบายสาธารณะ เน้นความตระหนัก สาธารณะของการแก้ปัญหา นโยบาย วิธีการที่แน่นอนในการระบุประเด็นปัญหา และกำหนดสภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้นหลังจากแก้ปัญหาเหล่านั้นได้แล้ว จึงดำเนินการขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนกำหนดนโยบาย

การวางแผนการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 มีแบบแผนและกระบวนการอย่างชัดเจนมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองประชาชนส่วนใหญ่ของสังคม หรือเป็นการแก้ปัญหาที่สำคัญของสังคมและโดยใช้เป็นเครื่องมือต่างการบริหารงานของรัฐบาลเพื่อพัฒนาประเทศ

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดนโยบาย

การกำหนดนโยบายเป็นทางเลือกทางนโยบาย เพื่อทำการพิจารณาตัดสินใจและอนุมัติเห็นชอบในขั้นสุดท้าย โดยผู้กำหนดนโยบายที่มีอำนาจหน้าที่เป็นทางการ ในการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการตัดสินใจมาก การประกาศใช้นโยบาย ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบและสามารถวิเคราะห์รายละเอียดเนื้อหาสาระได้อย่างถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 4 นำนโยบายปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติในการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 คำนึงถึงการนโยบายออกสู่ภาคปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จและตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมักจะเกิดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การให้คำตอบแทนและเครื่องมือที่เหมาะสมและทันสมัยต่อเหตุการณ์

ขั้นตอนสุดท้าย การบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ประกอบด้วย 1) การประเมินผลนโยบาย เป็นการส่งผลให้ทราบถึงนโยบายนั้น ๆ ในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง 2) คำตอบแทน การสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) แรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำมีทักษะในการบริหารจัดการที่ดีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างดียิ่ง 4) ลักษณะงานงานในหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความชัดเจนต่อการปฏิบัติงานได้อยู่แล้ว 5) ตรงประเด็นสอดคล้องกับความต้องการ

ของสังคม โดยการบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานที่ดี 6) เหมาะสมกับสถานการณ์งานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ได้มีการปฏิบัติให้ทันสมัยเสมอ และ 7) ตรวจสอบได้ การบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 นั้น จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และรับผิดชอบประกอบไปด้วยความรู้ ความสามารถในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดที่กำหนด โดยยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกระดับ ความชำนาญการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1 นโยบายการบริหารจัดการ ควรผ่านกระบวนการอย่างมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ไม่ควรเน้นและให้ความสำคัญเฉพาะนโยบายหน่วยเหนืออย่างเดียว ควรเปิดกว้างรับข้อเสนอความคิดเห็นจากพิสูจน์หลักฐานจังหวัดที่อยู่ในอำนาจการบริหาร และให้หัวหน้าพิสูจน์หลักฐานจังหวัดเข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน เพื่อจะได้ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติต่อไป

1.2 ควรมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างเปิดเผย โดยให้พิสูจน์หลักฐานจังหวัดที่อยู่ในอำนาจการบริหารมีส่วนร่วมโดยหน่วยเหนือสนับสนุนงบประมาณ ไม่ควรจะใช้ นโยบายจากศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 กำหนดนโยบายแต่ฝ่ายเดียว อย่างเช่น นโยบายการให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับกิจกรรม ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ได้แจ้งให้พิสูจน์หลักฐานจังหวัดเข้าร่วมโดยไม่ได้มีการประชุมปรึกษาหารือในกิจกรรมนี้

1.3 ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ควรมีนโยบายจัดทำสมุดคู่มือพกพาในการปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ถือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดมาตรฐานของงานและสามารถเปิดดูเพื่อปฏิบัติงานได้เมื่ออยู่นอกหน่วย เช่น งานตรวจสถานที่เกิดเหตุ



1.4 ส่งเสริมสนับสนุนนโยบายด้านธรรมาภิบาล เพื่อสร้าง Best Practice ในทุกส่วนของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 และในเขตอำนาจของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4

1.5 ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ควรจัดอบรมทบทวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลของงานนำไปสู่มาตรฐานของงานที่แท้จริง

1.6 ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ควรจัดทำสมุดคู่มือในการปฏิบัติงานตลอดจนคู่มือการบำรุงรักษาอุปกรณ์ใช้ในสำนักงาน

1.7 ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ควรมีอุปกรณ์เครื่องมือตรวจพิสูจน์ต้องได้มาตรฐานทันสมัยเหมาะสมกับการตรวจพิสูจน์เกี่ยวกับงานนั้นๆ

1.8 ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ควรมีนโยบายสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 และพิสูจน์หลักฐานจังหวัด เนื่องจากปัจจุบันการทำงานจะต้องทำงานในเชิงรุกเช่นเดียวกับภาคเอกชน เมื่อมีประชาชนมาติดต่อราชการขณะพักเที่ยงจะได้บริหารให้ประชาชนได้เลย ไม่ต้องให้ประชาชนต้องรอ ประกอบกับกลุ่มงานตรวจสอบที่เกิดเหตุเมื่อเหตุการณ์เกิดขึ้น พนักงานสอบสวนแจ้งและร้องขอเจ้าหน้าที่พิสูจน์หลักฐานร่วมตรวจสอบที่เกิดเหตุ จะได้ออกไปทันทีไม่ต้องให้พนักงานสอบสวนรอ ซึ่งถ้ามีนโยบายสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานจะเป็นสร้างต่อการสร้างความสามัคคีในหน่วยงานและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในหน่วยงานทุกสถานการณ์

2. ข้อเสนอแนะระดับการปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารระดับ นักวิทยาศาสตร์ (สบ 2) ถึงนักวิทยาศาสตร์ (สบ 5) ควรสนับสนุนและส่งเสริมเป็นตัวอย่างที่ดีในการนำเนื่อหาธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อสร้างและพัฒนาให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดีอย่างยั่งยืนต่อไป

2.2 ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ควรมีการสานเสวนาทบทวนปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานระหว่างพิสูจน์หลักฐานที่อยู่ในอำนาจการบริหารที่ยัง

ไม่คล่องตัวในการบริหารงานทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณ รวมถึงการกระจายอำนาจในการตัดสินใจอย่างแท้จริง โดยมุ่งเน้นสร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดอำนาจในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

2.3 ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ฝ่ายอำนวยการควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเก็บข้อมูลสถิติต่างๆ เช่น สถิติการตรวจสถานที่เกิดเหตุ, สถิติการตรวจพิสูจน์ยาเสพติด, สถิติการตรวจพิสูจน์อาวุธปืนเครื่องกระสุนปืน เพราะเมื่อพิสูจน์หลักฐานจังหวัดที่อยู่ในเขตอำนาจการบริหารของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 รายงานสถิติต่างๆ เข้ามาแล้ว เจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการของศูนย์พิสูจน์หลักฐานควรจัดเก็บรวบรวมไว้ เมื่อ สพร.ตร. ขอข้อมูลสถิติมาก็สามารถส่งข้อมูลให้ สพร.ตร. ได้เลย ไม่ต้องขอข้อมูลใหม่จากพิสูจน์หลักฐานในเขตอำนาจการบริหารอีก และควรจัดทำบอร์ดสถิติงานติดไว้ในห้องฝ่ายอำนวยการด้วยเพื่อสะดวกในการรวบรวมข้อมูลเมื่อหน่วยเหนือร้องขอมา

2.4 ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 เมื่อมีงานเร่งด่วนจากหน่วยเหนือไม่ควรจะให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสั่งงานทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ทันที ควรให้ระดับผู้บริหารเป็นผู้สั่งงานก่อนแล้วผู้ปฏิบัติค่อยส่งทางอีเมลกลางในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและทันต่อเหตุการณ์

2.5 ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 ควรกระจายอำนาจในการตรวจพิสูจน์อาวุธปืนเครื่องกระสุนปืนไปยังพิสูจน์หลักฐานจังหวัด ที่อยู่ในเขตอำนาจบริหาร เพราะว่าปัจจุบันการตรวจสอบพิสูจน์อาวุธปืนจะมีเพียงพิสูจน์หลักฐานบางจังหวัดเท่านั้น ซึ่งไม่ครอบคลุมทั้ง 11 จังหวัดเลย ทำให้เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนอย่างมาก เพราะต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการนำส่งตรวจพิสูจน์ และเสียเวลาอีกด้วย

2.6 ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 และเขตอำนาจการบริหาร ควรตรวจสอบการออกรายงานการตรวจสถานที่เกิดเหตุ และตรวจพิสูจน์ร่องรอยฉีดยา

ให้รวดเร็วตามกำหนดเวลา ไม่ควรให้พนักงาน
สอบสวนต้องมาทวงถาม

2.7 ในการออกตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ
ควรออกตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุเป็นทีม มีหัวหน้าทีม
และต้องมีสมุดคู่มือแบบพกพาติดตัวไปด้วยเสมอ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ
ที่เป็นฝ่ายกำกับนโยบายกับศูนย์พิสูจน์หลักฐานที่อยู่ใน
ในอำนาจการบริหาร ซึ่งเป็นฝ่ายนำนโยบายไปปฏิบัติ
ว่ามีรูปแบบอย่างไรที่จะมีการประสานการปฏิบัติงาน
ให้เกิดผลสำเร็จได้

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพ
การบริหารจัดการมาตรฐานงานพิสูจน์หลักฐานของ
ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 เปรียบเทียบกับศูนย์พิสูจน์
หลักฐานอื่นๆ

3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยประสิทธิผลการ
บริหารจัดการงานพิสูจน์หลักฐานว่ามีรูปแบบอย่างไร
เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

เอกสารอ้างอิง

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2533). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อ
การวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน. (2550). การถ่ายโอน
ความสามารถด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จาก
องค์การกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐให้กับหัวหน้า
ส่วนราชการ. ในการ *ประชุมวิชาการรัฐประศาสน
ศาสตร์ระดับประเทศ ครั้งที่ 1* (น. 282-283).
กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2539). *การวางแผนเชิง
กลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

นิสดารค์ เวชยานนท์. (2548). *บทความวิชาการ
ด้าน HR*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประคอง กรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทาง
พฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

มณูญ วงศ์นารี. (2524). *ค่านิยมทางการบริหาร
สำหรับพัฒนาองค์กรของไทย*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิริทธิพล มหาพรหม. (2549). *ปัจจัยที่นำไปสู่
ความสำเร็จในการสืบสวนคดีฆาตกรรมโดยไตร่ตรองไว้
ก่อน: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนคร
บาล 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้รับการ
ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ไวพจน์ กุลาชัย. (2552). *การเมืองในองค์กรและ
ทัศนคติของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับประสิทธิผล
ขององค์กร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้รับการ
ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Bertram, M. Gross. (1965). *Industrial
Organizations and Health*. N.P.: Tavistock.

Chien, M. H. (2007). A study of the factors
effecting organizational effectiveness. Retrieved
October 14, 2007, from [http://www.hicbusiness.
org/biz2003procedures/chien%min-huei%203.pdf](http://www.hicbusiness.org/biz2003procedures/chien%min-huei%203.pdf)

Jamrog, J. J., & Overholt, M. H. (2005).
Measuring organizational effectiveness. *Canadian
Management Centre Special Report*, 5(4), 1-17.