

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน
ในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

Factors Affecting the Efficiency of the Work of the Investigators at
the Police Stations under the Metropolitan Police Division

วิทยานิพนธ์

โดย

พ.ต.ต.สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์

เสนอต่อคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

พ.ศ. 2540

วิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานี
ตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

: Factors Affecting the Efficiency of the Work of the Investigators at the
Police Stations under the Metropolitan Police Division

โดย : พันตำรวจตรี สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์

: Pol. Maj Surapong Muanpawpong

นักศึกษาคณะพัฒนาสังคม : ภาควิชา รัฐที่ 14 รหัส 520352030

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาแล้ว เห็นสมควรรับ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) ได้

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงนาม.....ประธาน
(อาจารย์วิชัย รูปจำดี)

วันที่ 16 กรกฎาคม 2540

ลงนาม.....ที่ปรึกษา
(อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี)

วันที่ 16 กรกฎาคม 2540

ลงนาม.....ที่ปรึกษา
(พล.ต.อ.อิทธิศักดิ์ คณะเจริญ)

วันที่ 16 กรกฎาคม 2540

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ลงนาม.....ประธาน
(อาจารย์วิชัย รูปจำดี)

วันที่ 21 ตุลาคม 2540

ลงนาม.....กรรมการ
(อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี)

วันที่ 21 ตุลาคม 2540

ลงนาม.....กรรมการ
(พล.ต.อ.อิทธิศักดิ์ คณะเจริญ)

วันที่ 21 ตุลาคม 2540

คณะพัฒนาสังคมอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

รองศาสตราจารย์.....คณบดี

(สากล จริยวิทยานนท์)

วันที่ 30 ตุลาคม 2540

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนใน

สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

โดย : พันตำรวจตรี สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์

ชื่อปริญญา : พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

วิชาเอก : การจัดการการพัฒนาสังคม

ปีการศึกษา : 2540

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์สามประการ คือ ประการแรกเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ประการที่สองเพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ประการที่สามเพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะมาตรการในการแก้ไข้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 289 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า

1. การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลในภาพรวม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.011, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.205) ซึ่งสามารถแบ่งการปฏิบัติงานออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ได้ 5 ขั้นตอน โดยในแต่ละขั้นตอนจะมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน กล่าวคือ ขั้นตอนการรับแจ้งความและขั้นตอนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนจะมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.905 และ 2.705 ตามลำดับ) ส่วนขั้นตอนการสรุปและเสนอสำนวนการสอบสวน ขั้นตอนการพิจารณาคดีของพนักงานอัยการ และขั้นตอนการพิจารณาคดีชั้นศาล (ค่าเฉลี่ย = 3.547, 3.397, และ 3.383 ตามลำดับ) จะมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง

2. พื้นฐานการศึกษาของพนักงานสอบสวน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเนติบัณฑิตไทย จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. การได้รับความร่วมมือทั้งในส่วนจากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยกลุ่มที่ได้รับความร่วมมือ จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับความร่วมมือ

4. พนักงานสอบสวนมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ ตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน คือ อัตรากำลังไม่เพียงพอ, สวัสดิการและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ โดยเฉพาะบ้านพักและรถยนต์สำหรับใช้ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ, มีโอกาสถูกลดทอนทางวินัยหรือถูกฟ้องร้องทางคดี เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนมากกว่าการปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดอัตรากำลังข้าราชการตำรวจที่มีความสามารถด้านการสอบสวน ที่มีวุฒิขั้นต่ำระดับปริญญาตรีที่ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานต่าง ๆ ของฝ่ายอำนวยการไปปฏิบัติงานเป็นพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเพื่อแก้ไขปัญหาคาราคาเข่งกำลังพล อันจะส่งผลให้พนักงานสอบสวนมีเวลาพักผ่อนมากขึ้นก่อนที่จะต้องมาปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

2. ควรจัดกิจกรรม เพื่อสร้างโอกาสและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตำรวจกับประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันเป็นการแสวงหาความร่วมมือที่ดีต่อกัน พร้อมทั้งปลูกฝังให้พนักงานสอบสวน ตระหนักถึงความสำคัญในการได้รับความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอันนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. กรมตำรวจหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรหามาตรการแก้ไขปัญหายุ่งยากในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนโดยเรียงลำดับก่อนหลังตามความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วน ดังนี้
1) จัดหาสวัสดิการและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ได้แก่ บ้านพัก, รถยนต์สำหรับใช้ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ
2) เพิ่มโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น
3) ลดโอกาสถูกลดทอนทางวินัยอันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน

4. กรมตำรวจควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งขั้นตอนกระบวนการในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสอบสวนของหน่วยงานต่าง ๆ ในกรมตำรวจ มีมาตรฐานในระดับใกล้เคียงกัน และควรจัดให้มีการอบรมด้านการสอบสวนให้กับพนักงานสอบสวนอย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสอบสวน

ABSTRACT

THESIS : Factors Affecting the Efficiency of the Work of the
Investigators at the Police Stations under the Metropolitan
Police Division
BY : Pol.Maj Surapong Muanpawpong
DEGREE : Master of Arts (Social Development)
MAJOR : Social Development Management
ACADEMIC YEAR : 1997

.....

The three major objectives of the research were : (1) to study the efficiency of the work of the investigators, (2) to identify the factors related to the efficiency of their work, and (3) to find out their work problems and obstacles in order to recommend some ways to solve these problems more efficiently. The data were collected from 289 investigators at the police stations under the Metropolitan Police Division. A questionnaire was employed as an instrument.

FINDINGS

1. The investigators' work at the police stations as a whole was found to be "highly" efficiency ($X = 3.011$, $SD = 0.205$). There were five work procedures and the efficiency of each varied. That is, the acceptance of the crime report and the investigation were found to be "moderately" efficiency ($X = 2.905$ and 2.705 , respectively), while the concluding procedure, the submission of the investigative data, the judicial proceedings of the prosecutors and these of the court were found to be "highly" efficiency ($X = 3.547$, 3.397 , and 3.383 , respectively).
2. The investigators' educational background was significantly related to their efficiency in work at the 0.05 level, those with a higher degree than a Bachelor's degree and Thai barristers worked less efficiency than those with a Bachelor's degree.
3. The cooperation from the public and from related agencies was found the significantly affect the investigators' efficiency in work at the 0.05 level. The group that received cooperation worked more efficiency than its counterpart.

4. The investigators were faced with many obstacles for various causes which could be ranked in order of importance and urgency as inadequacy of personnel, insufficiency of welfare, especially housing, scarcity of work resources such as vehicles for patrol. They were more likely to get disciplinary punishment or to be sued than those with other responsibilities.

RECOMMENDATIONS

1. More police officers with at least a Bachelor's degree who are expert in investigation and work in the general management division should be sent to work at different police stations in order to solve the manpower problem. These would help lessen the workload of the present investigators, enabling them to have enough rest and thus to work more efficiently.

2. Some activities to promote a good relationship between the police, people in general and related agencies should be held so as to receive mutual cooperation. The police should realize the importance of receiving good cooperation from people and other related agencies, which makes them work efficiently.

3. The Police Department or other agencies concerned should find some measures to tackle the work problems and obstacles of the investigators. These problems could be ranked from the most important to the least as follows : (1) supplying adequate resources, such as patrol vehicles and providing enough welfare, such as housing, (2) providing the investigators more chance to get more than a raise, (3) reducing their chance of undergoing disciplinary punishment as a result of performing their investigative duty.

4. The Police Department should set standard criteria to evaluate the investigators' work performance. It should set up a policy to improve or develop its personnel. It should also set up standard work procedures for investigators in all divisions to follow. Training courses should be held to upgrade their investigative knowledge and skills.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ก็ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการจากคณาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งประกอบด้วยอาจารย์วิชัย รูปจำดี ประธานกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี และ พลตำรวจเอกอิทธิศักดิ์ คณะเจริญ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการแก้ไข และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทางด้านวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทั้ง 3 ท่านไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คุณธนพรรณ รุ่งโรจน์ดี ที่ได้ช่วยให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้วิจัยในการประมวลผลข้อมูล และกรุณาให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีคุณประโยชน์ต่อผู้วิจัย และ ขอบพระคุณ คุณจิราภรณ์ พลมา และ คุณศิริลักษณ์ บุญมัน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการพิมพ์ต้นฉบับพร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนผล สำนักงานกำลังพล ทั้งในส่วนผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยดีมาโดยตลอด และวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะไม่สามารถสำเร็จลงได้ ถ้าไม่ได้รับความกรุณาช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกในด้านการให้ข้อมูลการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามจากพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณต่อบุพการีและสมาชิกในครอบครัว“เหมือนเผ่าพงษ์” ทุกคน ตลอดจนคณาจารย์ ข้าราชการ ในคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์และเพื่อน ๆ ที่ให้กำลังใจ กำลังปัญญาแก่ผู้ศึกษาโดยตลอดจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์

ตุลาคม 2540

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	
บทคัดย่อ	(1)
<u>ABSTRACT</u>	ab (3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
<u>สารบัญ</u>	co (6)
สารบัญตาราง	(8)
<u>บทที่ 1</u> บทนำ	c1 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
<u>บทที่ 2</u> แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	c2-1 7
2.1 แนวความคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับระบบการสอบสวนฟ้องร้องคดีอาญา และบทบาทหน้าที่ของพนักงานสอบสวน	7
<u>2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและการบริหาร</u>	c2-2 30
2.3 แนวความคิดในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ	33
2.4 แนวคิดจิตวิทยาต้านแรงงูใจในการปฏิบัติ	37
2.5 แนวคิดในเรื่องการมีส่วนร่วมและการประสานงาน	38
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
<u>บทที่ 3</u> กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษา	c3 50
3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	50
3.2 กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ	52
3.3 สมมติฐานในการวิจัย	54
3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
3.6 การทดสอบแบบสัมพัทธ์	58
3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล	58

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
<u>บทที่ 4</u>	ผลการศึกษาและการพิสูจน์สมมติฐาน	c4 58
4.1	การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล	58 60
4.2	ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน	68
4.3	ผลการทดสอบสมมติฐาน	82
4.4	ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	90
<u>บทที่ 5</u>	สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ	c5 91
5.1	สรุปผลการศึกษา	91
5.2	อภิปรายผล	92
5.3	ข้อเสนอแนะ	94
<u>บรรณานุกรม</u>		bi 96
<u>ภาคผนวก</u>		100
ก.	ผลการทดสอบมาตรฐานวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน	101 ap-1
ข.	แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	q 105
ค.	ข้อมูลอ้างอิง	ap-2 115
จ.	คำสั่งกรมตำรวจที่ 960/2537 เรื่องมาตรการควบคุมตรวจสอบ เฝ้าระวังการ สอบสวนคดีอาญา และตัวอย่างบัญชีสำนวนการสอบสวน	ap-3 121
<u>ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์</u>		v 134

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปซึ่งเป็นปัจจัยภายในของพนักงานสอบสวน	60
4.2 แสดงข้อมูลทั่วไปซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกของพนักงานสอบสวน	63
4.3 แสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขั้นตอนการรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน	68
4.4 แสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขั้นตอนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน	73
4.5 แสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขั้นตอนการสรุปและเสนอสำนวนการสอบสวน ของพนักงานสอบสวน	77
4.6 แสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขั้นตอนการพิจารณาสั่งคดีของพนักงานอัยการ	78
4.7 แสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขั้นตอนการพิจารณาคดีชั้นศาล	80
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามอายุ	82
4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามอายุ	83
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	83
4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	84
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามพื้นฐานการศึกษา	84
4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามพื้นฐานการศึกษา	85
4.14 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตาม ฐานะทางเศรษฐกิจ	85
4.15 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตาม สถานภาพการสมรส	86
4.16 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตาม ความพร้อมด้านอัตรากำลัง	86
4.17 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตาม ความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงาน	87
4.19 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	88
4.20 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามการได้รับความร่วมมือจากประชาชน	88
4.21 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	89
4.22 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามการมีอุปสรรคและปัญหา	89
4.23 แสดงความเห็นของพนักงานสอบสวนเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน	90

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารประเทศนั้น รัฐบาลทุกรัฐบาลย่อมมุ่งมั่นที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนโดยสร้างสรรให้ประชาชนมีปัจจัย 4 ในการครองชีพอันเป็นหลักการขั้นมูลฐานพร้อม ๆ กับการพัฒนาความเจริญด้านต่าง ๆ ควบคู่กันไป อีกทั้ง ยังต้องตระหนักด้วยว่า แม้ประชาชนจะมีการกินอยู่ดี สุขภาพสมบูรณ์แต่ถ้าหากเขาต้องกังวล ไม่แน่ใจในความปลอดภัยต่อชีวิตร่างกาย และทรัพย์สินอันเกิดจากอาชญากรรมต่าง ๆ แล้ว ก็ไม่อาจทำมาหากินโดยปกติสุขได้ ดังนั้น วัตถุประสงค์สุดท้ายของรัฐบาลในการบริหารประเทศในทุกวิถีทางก็เพื่อให้ประชาชนมีความสุข ไม่มี ความเคียดแค้น ทั้งในด้านเศรษฐกิจ, ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ถึงแม้ว่า ปัญหาในด้านการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัย ตลอดจนปัญหาด้านความมั่นคงต่างมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อกันอย่างใกล้ชิดก็ตาม แต่ปัญหาเรื่องของความสงบเรียบร้อย สมควร ได้รับความสนใจแก้ไขเป็นอันดับแรก เพราะเหตุว่าถ้าสังคมใดขาดความสงบเรียบร้อยแล้ว การทำมาหากินของประชาชนก็จะดีไม่ได้ อันเป็นเหตุให้เกิดปัญหาอาชญากรรมอื่น ๆ ตามมามากยิ่งขึ้น จนอาจถึงขั้นวิกฤติที่รัฐอาจจะต้องสูญเสียระบบการปกครองและระบบเศรษฐกิจในปัจจุบันก็เป็นได้ และภารกิจอันยิ่งใหญ่นี้ คือ ความรับผิดชอบของกรมตำรวจ จึงเห็นได้ว่าหน้าที่ของตำรวจมีความจำเป็นแก่สังคมและต้องรับผิดชอบต่อสังคมด้วย จึงไม่น่าแปลกใจเลยที่มีกระแสการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ ทั้งจากนักการเมือง นักวิชาการ และสื่อมวลชนต่าง ๆ จนเป็นเหตุให้มีแนวความคิดที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการพัฒนาบุคลากรของกรมตำรวจเสียใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงสภาพปัญหาทั่วไป ที่กรมตำรวจกำลังเผชิญอยู่ จะพบความจริงข้อหนึ่งว่า ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่กรมตำรวจทั่วโลกเผชิญอยู่นั่นเอง อันได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจที่จะสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในสังคม ซึ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจโดยทั่วไปที่ประชาชนคาดหวังนั้น อาจพิจารณาได้จาก 3 ประการดังนี้

1. การรักษากฎหมาย ตำรวจจะต้องกระทำหน้าที่รักษากติกาของสังคมอย่างยุติธรรมตาม ที่สังคมกำหนด

1. การรักษาความสงบเรียบร้อย ตำรวจจะต้องคอยดูแลรักษาสังคมส่วนรวมให้สงบเรียบร้อย โดยดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างดีที่สุด

3. การบริการประชาชน ตำรวจจะต้องคอยอำนวยความสะดวก และบริการประชาชนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนมีความสุขสงบ

เมื่อพิจารณาจากความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ ดังกล่าว แล้ว จะเห็นว่า “สถานีตำรวจ” เป็นหน่วยงานของกรมตำรวจ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง และหากการปฏิบัติงานมิได้สนองตอบ หรือสนองตอบโดยขาดประสิทธิภาพแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาที่จะต้องนำมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุง

กรมตำรวจจึงได้มีการใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจเรื่อยมาโดยตลอดเพียงเพื่อมุ่งหวังที่จะเสริมสร้างสถานีตำรวจทั่วราชอาณาจักร ให้เป็นสัญลักษณ์แห่งความปลอดภัย ที่ประชาชนจะใช้เป็นที่พึ่งแห่งแรกได้ เมื่อมีปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สถานีตำรวจจึงเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญที่สุดหน่วยหนึ่งของกรมตำรวจ เพราะเป็นหน่วยงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนมากที่สุดโดยมีภารกิจให้บริการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอันเป็นภารกิจหลักของกรมตำรวจ

สถานีตำรวจหรือชื่อเรียกกันโดยทั่วไปว่า “โรงพัก” นั้น คือหน่วยงานหลักที่เป็นแกนสำคัญของงานในหน้าที่รับผิดชอบของกรมตำรวจดังกล่าวแล้ว ฉะนั้นจึงเป็นหน่วยที่จะสะท้อนภาพพจน์ของกรมตำรวจ ทั้งในด้านบวกและลบ เนื่องจากเป็นที่คาดหวังของประชาชนว่าจะสามารถให้บริการได้ตามที่ความต้องการในเกือบจะทุกเรื่องของสิ่งที่เราเรียกว่า ความเดือดร้อน หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งคือ เมื่อประชาชนเดือดร้อนก็จะนึกถึงตำรวจและไปโรงพักหรือติดต่อกับโรงพักก่อนที่จะคิดถึงหน่วยงานราชการอื่น ๆ อยู่เสมอ

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นแกนสำคัญของสถานีตำรวจ คือ นายร้อยเวรสอบสวน ซึ่งเป็นนายตำรวจระดับรองสารวัตรที่ดำรงตำแหน่งรองสารวัตรสอบสวน จะมีหน้าที่ดำเนินการให้บริการในทุกเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับคดีอาญา (ซึ่งรวมทั้งคดีจราจรด้วย) “ร้อยเวร” คือ ผู้ที่รับผิดชอบในขอบเขตงานที่กว้างมาก ตั้งแต่พิจารณาเรื่องที่เกิดขึ้นว่าเป็นความผิดอาญาหรือไม่ รวมทั้งกระบวนการสอบสวนผู้ที่เกี่ยวข้องโดยต้องไปตรวจสอบและทำแผนที่สถานที่เกิดเหตุ หาร่องรอยพยานหลักฐาน ติดตามพยาน จัดความถูกต้อง ดำเนินการทุกอย่าง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเสียหาย แม้แต่คนหายพลัดหลง ผัวเมียตีกัน ภูเข้าบ้าน ถูกสุนัขกัด ก็ต้องช่วยดำเนินการให้เรียบร้อย ในกรณีคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา เช่น รอดชนกันมีผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเกิดความเสียหายขึ้น ร้อยเวรจะต้องเป็นคนกลางจัดให้มีการตกลงชดเชยความเสียหายต่อกัน เพื่อจะได้ไม่ต้องเสียเวลาเป็นคดีฟ้องร้องทางแพ่ง ผู้เสียหายที่เป็นคนยากจนหากได้รับการชดเชยค่าเสียหายในชั้นสอบสวน (สถานีตำรวจ) การจะไปฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายเอาเองคงจะไม่มี นอกจากการทำงานในสถานีตำรวจแล้วร้อยเวรยังต้องทำต่อไปถึงการผิดฟ้อง ฝากขังผู้ต้องหาต่อศาล การสรุปสำนวนสอบสวนเสนอต่อผู้บังคับบัญชา และส่งสำนวนให้พนักงานอัยการ การเบิกความ

ต่อศาลเมื่อคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาล การคุมพยานเพื่อให้ไปเบิกความต่อศาล

ดังที่กล่าวมาเป็นเพียงตัวอย่างโดยสังเขปของงานด้านการสอบสวน แท้จริงแล้วยังมีงานอีกมากมายตามที่กรมตำรวจกำหนดไว้ในระเบียบ รวมทั้งยังมีระเบียบปลีกย่อยอื่น ๆ อีกมากมายนอกจากงานหลักดังกล่าวแล้ว พนักงานสอบสวนยังต้องเข้าไปดำเนินการให้งานสอบสวนไม่มีอุปสรรคหรือเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงทางคดีมากขึ้น เช่น การติดต่อประสานงานกับเรือนจำ, ศาล, กรมอัยการ, การเยี่ยมเยียนประชาชนซึ่งเป็นคู่กรณี, แพทย์และผู้บาดเจ็บ การไปเยี่ยมเยียนพยาน คู่คุ้มครองพยานและคุมพยานไปเบิกความในชั้นศาล หน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคดี ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการสอบสวนนั่นเอง

จากจำนวนงานอันมากมายนี้ จะเห็นได้ว่า เป็นงานที่ต้องทำทั้งในและนอกสถานที่ตั้งของสถานีตำรวจ และเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ไม่อาจจะหยุดหรือเลือกเวลาได้ตามความพอใจ เช่น การไปเบิกความที่ศาล การผลิตฟ้อง ฝ่ายซึ่งผู้ต้องหาต่อศาล การเข้าสอบสวนผู้ต้องหาในเรือนจำ เพราะถูกกำหนดด้วยระยะเวลาตามกฎหมาย เกี่ยวกับอำนาจของพนักงานสอบสวนในการควบคุมผู้ต้องหา

ลักษณะของงานดังกล่าว จึงทำให้ร้อยละสอบสวนต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะแตกต่างไปจากตำรวจทั่วไป และการดำเนินชีวิตผิดไปจากประชาชนทั่ว ๆ ไป ประกอบกับลักษณะงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติจะต้องคำนึงถึงกฎหมาย ระเบียบ การให้ความคิดเห็นนอกเหนือจากระเบียบและกฎหมายเป็นสิ่งที่ไม่อาจทำได้และเป็นงานที่ต้องการความถูกต้องถึง 100 % ความเครียดของอารมณ์จะสูงมาก (เคยมีรอง สวส. มาตัวตาย เพราะความเครียดจากงานมาแล้ว)

นอกจากความเครียดแล้ว ปัญหาของพนักงานสอบสวนที่พบอยู่ก็คือ ในการดำเนินการให้งานเสร็จนั้น ต้องใช้จ่ายด้วยเงินส่วนตัวเพื่องานในหน้าที่สูงกว่าหน้าที่อื่น เป็นการใช้จ่ายที่ไม่สามารถเบิกได้จากราชการ ที่เห็นได้ชัดเจนคือ ค่ายานพาหนะไปเบิกความที่ศาล ไปสอบสวนพยานนอกสถานีตำรวจ ไปพบอัยการ ไปสอบผู้ต้องหาในเรือนจำ ไปติดตามพยานเพื่อให้สามารถไปเบิกความที่ศาลได้ (หากตามพยานไม่ได้เป็นความบกพร่องของพนักงานสอบสวน) แม้กระทั่งการสั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปเอาหลักฐานเอกสารต่าง ๆ มาประกอบสำนวนการสอบสวน เช่น ไปรับรองแพทย์ ผลการตรวจพิสูจน์ต่าง ๆ จากกองพิสูจน์หลักฐานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก็ต้องใช้เงินส่วนตัวเป็นค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับการเดินทางเพื่อไปดำเนินการกรณีต่าง ๆ ทั้งสิ้น

อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นต่องานสอบสวน เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เทปวัดระยะ กล้องถ่ายรูป และฟิล์ม ตู้เอกสาร เครื่องเขียนต่าง ๆ สีสเปรย์ เป็นสิ่งที่พนักงานสอบสวนต้องจัดหาเองด้วยเงินส่วนตัว รวมทั้งค่าซ่อมบำรุงด้วย

แม้แต่การที่พยานอ้างว่า ไม่อาจจะเดินทางไปศาลได้ ก็ยังต้องเป็นภาระของพนักงานสอบสวนที่จะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางของพยานเพื่อมาเบิกความต่อศาลเช่นเดียวกัน

อีกลักษณะหนึ่งของพนักงานสอบสวน คือการทำงานของพนักงานสอบสวนเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับสิทธิและเสรีภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องรู้เพื่อให้ได้มาหรือไม่ให้เสียไป สิ่งที่จะนำมาซึ่งการมองว่าพนักงานสอบสวน ไม่ให้เป็นธรรม และถูกร้องเรียนโดยประชาชน จึง เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ง่ายและมีผลให้ต้องรอการพิจารณาของคณะกรรมการก่อนจึงจะได้รับบำเหน็จความชอบ อันเป็นการลดโอกาสแห่งความก้าวหน้าไปอีก ดังปรากฏในตารางที่ 1 ภาคผนวก ก.

ตามที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดจะเห็นได้ว่า งานของพนักงานสอบสวนนั้นเป็นงานของตำรวจ ในความเข้าใจของคนทั่วไปอย่างแท้จริง ภาพพจน์ของกรมตำรวจการสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนของกรมตำรวจจะผ่านทางพนักงานสอบสวนนี้เป็นหลัก เป็นเสมือนหนึ่งตัวชี้วัดประสิทธิภาพของกรมตำรวจในทุก ๆ ด้าน ประชาชนได้รับการบริการดีหรือไม่ดี มากน้อยแค่ไหน สามารถชี้วัดได้จากประสิทธิภาพของพนักงานสอบสวนนี้เอง แม้ฝ่ายป้องกันปราบปรามจะทำงานได้อย่างดีสามารถป้องกันและจับกุมผู้กระทำความผิดได้ แต่คงไม่มีประเทศใดในโลกที่สามารถป้องกันอาชญากรรมไม่ให้เกิดได้ และการจับกุมก็เป็นเพียงจุดเริ่มต้นในการที่จะนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษ แต่หากพนักงานสอบสวนไม่มีประสิทธิภาพ ผู้กระทำความผิดก็จะไม่ถูกลงโทษและต้องมองต่อไปอีกด้วยว่า หากพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของกระบวนการยุติธรรม ไม่มีประสิทธิภาพเสียแล้วขั้นต่อไป ในกระบวนการนี้จะคืออย่างไรก็คงไม่อาจทำให้เกิดความยุติธรรมได้

ความแตกต่างระหว่างหน้าที่ของพนักงานสอบสวนกับหน้าที่อื่นที่ควรนำมากล่าวด้วย คือการเสียโอกาส พนักงานสอบสวนจะถูกกดดันด้วยค่าใช้จ่ายในการทำงานสูง ทั้งที่มีผลตอบแทนจากค่าทำสำนวนการสอบสวนที่รัฐจ่ายให้ แต่ก็ไม่เพียงพอ ในขณะที่รองสารวัตรที่ทำหน้าที่อื่นแทบจะไม่มีค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการทำงานเลย กลับยังมีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนมากกว่าพนักงานสอบสวนเสียอีก เช่น เงินรางวัลจับกุมการพนัน เงินรางวัลจับอาวุธปืนเถื่อน เงินรางวัลจากการจับกุมความผิดสุลการ เงินรางวัลจับกุมยาเสพติดให้โทษ เงินรางวัลจากผลการจับกุมอื่น ๆ เช่น ติดตามจับกุมรถที่หายคืนได้ เป็นต้น

นอกจากการเสียโอกาสในการได้รับผลตอบแทน ยังเสียโอกาสในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาชั้นสูง และบุคคลสำคัญในการบันทึลความก้าวหน้าและความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายขึ้นอีกด้วย เช่น ไม่มีโอกาสไปยื่นใบกรณีความสะดวกให้ “เจ้าวนาย” ไม่มีโอกาสไปช่วยตรวจตราดูแลบ้านนาย เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างมาก จากสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ปรากฏว่าจริง รองสารวัตรสอบสวน ซึ่งมีหน้าที่เป็นนายร้อยเวรสอบสวน ซึ่งก็มีจำนวนเจ้าหน้าที่มากที่สุดกลับได้รับบำเหน็จ 2 ขั้นน้อยกว่ารองสารวัตรอื่นซึ่งมีจำนวนน้อยกว่า

ปัจจุบันพบว่า นายตำรวจระดับรองสารวัตรพยายามอย่างยิ่งที่จะไม่ให้ถูกแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่ง รองสารวัตรสอบสวน ซึ่งจะต้องทำหน้าที่พนักงานสอบสวนและในส่วนที่ทำหน้าที่อยู่

แล้วก็พยายามจะเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อไปทำหน้าที่อื่น หรือขอไปช่วยราชการในงานหน้าที่อื่น

ปรากฏการณ์เช่นนี้ ย่อมเป็นเครื่องชี้ถึงบรรยากาศในองค์กร และประสิทธิผลในงานของพนักงานสอบสวนในทางลบ และหากเป็นอย่างเช่นนี้ ความเสียหายจะเกิดกับประชาชนผู้รับบริการ และระดับความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชนและความเป็นธรรมในสังคมด้วย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรที่จะศึกษาถึงสาเหตุที่แท้จริง อันเป็นปัจจัยที่เป็นผลกระทบ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน และลำดับขั้นความรุนแรงของปัจจัยต่าง ๆ โดยเลือกศึกษาจากนายตำรวจระดับรองสารวัตรสอบสวนที่ทำหน้าที่พนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีปริมาณงานมากมายและหลากหลายปัญหา เป็นหน่วยงานที่ได้รับการจับตามองและติดตามการปฏิบัติงานจากประชาชนทั่วไป และสื่อมวลชน ตลอดจนฝ่ายการเมืองอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะหวังได้ว่าจะเพิ่มตัวชี้ให้เห็นถึงปัจจัยทั่วไปของพนักงานสอบสวนอื่นในกรมตำรวจ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขได้ถูกต้องต่อไปได้

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนใน สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล”

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนว่าอยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะมาตรการในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยคาดว่า การศึกษาครั้งนี้หากบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้กรมตำรวจได้ทราบถึงลักษณะปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน
2. ทำให้กรมตำรวจได้รับทราบถึงปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน และจากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้มีประสิทธิผลต่อการบริหารงาน
3. ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาถึงปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรอื่น ๆ ต่อไป

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีพื้นที่รับผิดชอบในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอัตราการเจริญเติบโตในทุก ๆ ด้านสูงกว่าจังหวัดอื่น ๆ
2. โดยศึกษาเฉพาะปัจจัยเรื่อง อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พื้นฐานการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ สถานภาพการสมรส ความพร้อมด้านอัตราค่าจ้าง ความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือของประชาชน ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อุปสรรคและปัญหาในการทำงาน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 44 สถานี รวมเป็นพนักงานสอบสวนที่ใช้ในการศึกษา 300 คน

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรต่าง ๆ เป็นผลเนื่องมาจากการศึกษาองค์กรในลักษณะต่าง ๆ เพื่อต้องการทราบถึงสภาพแห่งการทำงานขององค์กรนั้นว่าเป็นอย่างไร การศึกษาถึงประสิทธิภาพขององค์กรน่าจะเป็นจุดรวมที่สำคัญของการประสานทฤษฎีที่หลากหลาย และแตกต่างกันเกี่ยวกับองค์การให้ไปสู่จุดที่นำไปปฏิบัติได้อย่างจริงจัง และเป็นประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้กับสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริง

ในบทนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนวความคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยแบ่งการเสนอเป็น 3 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง คือ แนวความคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับระบบการสอบสวนฟ้องร้องคดีอาญา และบทบาทหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ส่วนที่สอง เป็นแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การและการบริหาร ประสิทธิภาพและปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ แนวคิดจิตวิทยาต้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมและการประสานงาน และส่วนที่สาม เป็นการเสนอผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานสอบสวนในด้านอื่น ๆ ซึ่งแนวคิดและผลงานดังกล่าว ผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางเพื่อค้นหาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนต่อไป

2.1 แนวความคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับระบบการสอบสวนฟ้องร้องคดีอาญาและบทบาทหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

2.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับระบบการสอบสวนฟ้องร้องคดีอาญา

ในระบบการดำเนินคดีอาญานั้น เดิมนานาประเทศใช้ระบบไต่สวนซึ่งในการดำเนินคดีอาญาตามระบบนี้ จะไม่แยกหน้าที่สอบสวนฟ้องร้องและหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีออกจากกัน หรือให้องค์กรในการดำเนินคดีที่ต่างหากจากกันเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แต่การดำเนินคดีอาญาทั้งหมดตกอยู่ในมือของบุคคลหรือองค์กรเดียว คือ ผู้พิพากษาหรือศาล ในยุโรปการดำเนินคดีอาญาตามระบบนี้ ได้เลวร้ายจนถึงที่สุด เมื่อมีการทรมานร่างกายตามวิธีการล่าแม่มดเกิดขึ้น ต่อมาจึงได้มีการเลิกใช้การดำเนินคดีอาญาแบบไต่สวนนี้ เนื่องจากเห็นว่าตามระบบดังกล่าว ผู้พิพากษามีอำนาจมากเกินไป มักเข้าใจว่าตนเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ปราบปราม เพื่อลดอำนาจและข้อขัดข้อผิดพลาดดังกล่าว จึงได้มีการตัดอำนาจผู้พิพากษาในส่วนที่เกี่ยวกับการสอบสวนฟ้องร้องมาในองค์กรอีกองค์กรหนึ่ง คือ อัยการเป็นผู้ใช้ ส่วนศาลคงเหลือแต่อำนาจพิจารณาพิพากษาคดี จากการที่ยกเลิกการใช้ระบบการดำเนินคดีอาญาแบบไต่สวนนี้นานาอารยประเทศ

จึงได้หันมาใช้ระบบการดำเนินคดีอาญาแบบใหม่ คือ การดำเนินคดีอาญาระบบกล่าวหา

การดำเนินคดีอาญาระบบกล่าวหา คือ การดำเนินคดีอาญาที่มีการแก้ไขข้อบกพร่องของการดำเนินคดีอาญาระบบไต่สวนนั่นเอง ลักษณะสำคัญของการดำเนินคดีอาญาระบบกล่าวหา คือ การแยกหน้าที่สอบสวนฟ้องร้องและหน้าที่พิจารณาพิพากษาออกจากกัน

การดำเนินคดีอาญาของไทยแต่เดิมก่อน ร.ศ.115 ก็ใช้ระบบไต่สวนและต่อมาการดำเนินคดีอาญาในระบบนี้ได้เลวร้ายจนถึงที่สุด เมื่อมีวิธีพิจารณาอาชญากรรมอาชญากรรมเกิดขึ้น หลังจากนั้นจึงได้ยกเลิกวิธีพิจารณาอาชญากรรมอาชญากรรมอันนับเป็นผลให้ยกเลิกการดำเนินคดีระบบไต่สวน และมาใช้ในการดำเนินคดีอาญาระบบกล่าวหาแทนเช่นนานาอารยประเทศ (คณิต ณ นคร, 2536: 11-12)

จากการที่การดำเนินคดีอาญาระบบกล่าวหา ได้แยกหน้าที่สอบสวนฟ้องร้องและหน้าที่พิจารณาพิพากษาคือออกจากกันดังกล่าว ในแต่ละประเทศ จึงได้มีการจัดองค์กรกลไกของรัฐในด้านกระบวนการยุติธรรมทางอาญา โดยเฉพาะการสอบสวนฟ้องร้อง โดยมีวิวัฒนาการไปตามสภาพทางประวัติศาสตร์ เศรษฐกิจ การเมือง ระบบการบริหารประเทศของแต่ละประเทศ ทั้งนี้ ในการวิวัฒนาการดังกล่าวนี้ บางประเทศมีการจัดสรรอำนาจระหว่างท้องถิ่นและส่วนกลางที่แตกต่างกัน จึงได้จัดให้มีกลไกในการควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจและหน้าที่ในการสอบสวนฟ้องร้องหรือดำเนินคดีอาญาเป็นอย่างหนึ่ง นอกจากนั้น บางประเทศในการพิจารณาพิพากษาคดีก็ยังมีวิธีการคัดเลือกให้ประชาชนได้เข้าร่วมเป็นผู้พิพากษา โดยประกอบกันเป็นองค์คณะของศาลและมีอำนาจพิจารณาพิพากษาได้ด้วย เช่น การคัดเลือกประชาชนเป็นลูกขุน (jury) เป็นต้น ส่วนบางประเทศซึ่งมีเหตุผลในทางการเมืองการปกครอง และทางประวัติศาสตร์ มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (centralization) ก็ได้พัฒนากลไกในการควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจและหน้าที่ในการสอบสวนฟ้องร้อง หรือการดำเนินคดีอาญาเป็นอีกอย่างหนึ่งแตกต่างกันไป

อย่างไรก็ดี เมื่อพูดถึงระบบการสอบสวนคดีอาญาแล้ว มีความคิดอยู่ 2 แนวทางใหญ่ ๆ ด้วยกัน กล่าวคือ แนวความคิดของประเทศแอลไกลแซกซอน หรือประเทศที่ใช้กฎหมายระบบคอมมอนลอว์ (common law) และแนวความคิดของประเทศฝ่ายประมวลกฎหมาย (civil law) (อมร จันทรมบูรณ์, 2516: 622-623) ซึ่งแนวความคิดของประเทศแอลไกลแซกซอน จะกล่าวถึงระบบการสอบสวนฟ้องร้องของประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา ส่วนแนวความคิดของประเทศฝ่ายประมวลกฎหมาย จะกล่าวถึงระบบการสอบสวนฟ้องร้องของประเทศเยอรมัน ซึ่งจะได้กล่าวถึง ดังนี้

2.1.1(1) ระบบสอบสวนฟ้องร้องของประเทศอังกฤษ

เนื่องจากระบบกระบวนการพิจารณาคดีอาญาของประเทศอังกฤษ เป็นระบบกล่าวหา (accusatorial system) แบบมีลูกขุน (jury) อันเป็นระบบที่ให้คู่ความ คือ โจทก์กับจำเลยต่อสู้คดีกันเอง ศาลถือว่าคู่ความอยู่ในฐานะเท่าเทียมกันโดยผู้พิพากษาจะวางตัวเป็นกลาง ผู้พิพากษาไม่มี

หน้าที่ริเริ่มในการรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อแสวงหาความจริง หน้าที่ดังกล่าวเป็นหน้าที่ของโจทก์ จุดเด่นของระบบกล่าวหาจึงอยู่ที่ว่าเป็นกระบวนการยุติธรรมที่เปิดเผย (publicity) และใช้หลักการพิสูจน์ความผิดโดยให้พยานและจำเลยเผชิญหน้ากัน (confrontation) ซึ่งแตกต่างจากระบบไต่สวนของประเทศต่าง ๆ ในยุโรป ที่มีจุดเด่นอยู่ที่บทบาทของพนักงานอัยการ (public prosecutors) ในการควบคุมการสอบสวน เพื่อแสวงหาความจริงตั้งแต่เริ่มมีคำกล่าวโทษผู้ต้องหา

ในประเทศอังกฤษ (รวมทั้งเวลส์) แม้ว่าจะมีกรมอัยการ (department of public prosecution) ตั้งแต่ปี ค.ศ.1879 ก็ตามแต่ก็มีได้ให้พนักงานอัยการควบคุมการสอบสวนตั้งแต่เริ่มต้นและเป็นโจทก์ฟ้องคดีอาญาทุกคดีไป โดยหลักทั่วไปแล้วราษฎรทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้เสียหายหรือไม่ มีสิทธิฟ้องคดีอาญาในนามของประชาชน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติราษฎรจะไม่ฟ้องคดีอาญาเอง แต่เจ้าพนักงานตำรวจอาจใช้ดุลยพินิจเข้าดำเนินการในเรื่องนี้ในนามของประชาชนได้ การฟ้องคดีของเจ้าพนักงานตำรวจในลักษณะดังกล่าว เป็นการฟ้องคดีในฐานะของประชาชนมิใช่ในฐานะของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนั้น ในการฟ้องคดี เจ้าพนักงานตำรวจเป็นโจทก์โดยใช้ชื่อของตนเอง อนึ่ง แม้ว่าโดยทั่วไปแล้วรัฐจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการฟ้องคดีอาญา แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีกรมอัยการ (director of public prosecutions) หรือ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่ง attorney general นอกจากนี้ ในคดีอุกฉกรรจ์บางกรณี อธิบดีกรมอัยการมีอำนาจตาม the prosecution of offences act ที่จะเข้ามาดำเนินการรับเรื่องจากเจ้าพนักงานตำรวจและเข้าฟ้องคดีด้วยตนเองในนามของกรมอัยการ และในคดีที่อุทธรณ์ไปยังศาลอุทธรณ์หรือศาลสูงสุด อธิบดีกรมอัยการจะเป็นคู่ความเอง หรือในคดีที่กระทบกระเทือนผลประโยชน์ของท้องถิ่นบางกรณี เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น (local authority) เช่น เทศบาล เป็นต้น อาจเข้ามาดำเนินการฟ้องคดีโดยรับเรื่องต่อจากเจ้าพนักงานตำรวจ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 222 แห่ง local government act 1972 ได้

การฟ้องคดีอาญาโดยปกติแล้ว ถือว่าราษฎรเป็นผู้ฟ้องในนามของประชาชน แต่โดยทั่วไปราษฎรจะแจ้งให้เจ้าพนักงานตำรวจแล้วเจ้าพนักงานตำรวจใช้ดุลยพินิจเข้าดำเนินคดีอาญาในนามของประชาชน ซึ่งลักษณะเช่นนี้มีประมาณร้อยละ 80 ของคดีอาญาทั้งหมด เมื่อเจ้าพนักงานตำรวจเป็นผู้ฟ้องคดีอาญาในระบบกล่าวหา เจ้าพนักงานจึงมีฐานะเป็นโจทก์ที่จะต้องหาพยานหลักฐานเข้าต่อสู้กับจำเลย ซึ่งเป็นคู่ความในศาล ดังนั้น เจ้าพนักงานตำรวจจึงมีหน้าที่ในการแสวงหาพยานหลักฐานในการกระทำผิดอาญาที่ตนฟ้องให้มากที่สุด เพื่อไม่ให้ตนเองแพ้คดีในศาล ในส่วนนี้ จึงอาจสรุปได้ว่า การสอบสวนเบื้องต้นก่อนที่จะฟ้องเป็นหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจและนอกจากนี้เจ้าพนักงานตำรวจยังมีอำนาจจับกุมบุคคล โดยไม่ต้องมีหมายจับตามบทบัญญัติข้อ 646 โดยเจ้าพนักงานตำรวจผู้มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชั้นสารวัตร หรือนายตำรวจที่ประจำการอยู่ ณ สถานีตำรวจที่บุคคลดังกล่าวถูกจับกุม จะต้องดำเนินการไต่สวนเรื่องราวที่ถูกกล่าวหาทันที

ดังนั้น กล่าวโดยทั่ว ๆ ไป ในการสอบสวนฟ้องร้องคดีทั่ว ๆ ไปของประเทศอังกฤษ มีหลักที่ยอมให้ประชาชนทั่วไปฟ้องคดีอาญาได้ แม้ว่าคนจะไม่มีส่วนได้เสียในกรณีนั้น โดยถือว่าประชาชนนั้นทำหน้าที่แทนในนามของแผ่นดิน ความจริงในเรื่องนี้จะเรียกว่าประชาชนไป “ฟ้อง” คดีอาญาที่เดียวก็ไม่ตรงนัก เพราะอังกฤษเรียกว่า “แจ้งข่าว” หรือแจ้งความ (laying an information) ต่อผู้พิพากษาศาลแขวง (หรือผู้พิพากษาท้องถิ่น) และผู้พิพากษาศาลแขวง (หรือผู้พิพากษาท้องถิ่น) ก็จะดำเนินการสอบสวน (หรือไต่สวนมูลฟ้อง) จนกระทั่งสั่งให้ดำเนินคดีอาญาได้ในศาลซึ่งมีอำนาจพิจารณาพิพากษาและข้อที่น่าสังเกตก็คือ เจ้าหน้าที่ของศาลมีบทบาทสำคัญในการดำเนินคดีอาญาในศาลซึ่งมีอำนาจพิจารณาพิพากษา ทั้งนี้ ตามแนวความคิดที่ว่า การปราบปรามผู้กระทำผิดเป็นหน้าที่ของรัฐ อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่าการสอบสวนคดีอาญาโดยปกติแล้ว เริ่มจากเจ้าพนักงานตำรวจ เพราะเจ้าพนักงานตำรวจจะเป็นโจทก์ฟ้องคดีอาญาต่อศาล ฉะนั้น จึงเป็นหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจซึ่งเป็นโจทก์ต้องสืบสวนสอบสวนหาพยานหลักฐาน เพื่อต่อสู้คดีกับคู่ความฝ่ายตรงข้าม หรือฝ่ายผู้ต้องหา อันเป็นไปตามหลักของระบบการดำเนินคดีแบบกล่าวหา ซึ่งต้องอาศัยพยานหลักฐานของคู่ความทั้งสองมาต่อสู้กันในศาล (อมร จันทร-สมบูรณ์, 2516: 623-625)

2.1.1.(2) ระบบสอบสวนฟ้องร้องของประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกามีประวัติศาสตร์ การก่อตั้งระบบวิธีพิจารณาที่มาจาก การต่อสู้กับอำนาจของประเทศอังกฤษ จนกระทั่งในระยะเวลาต่อมากลายเป็นการต่อสู้กับการใช้อำนาจของรัฐ ทำให้กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีอาญาของสหรัฐอเมริกาปัจจุบันมีจุดมุ่งหมายที่จะจำกัดขอบเขตการใช้อำนาจของรัฐ โดยถือเอาสิทธิขั้นมูลฐานของประชาชนเป็นหลักใหญ่ จึงเกิดลักษณะการดำเนินคดีอาญาที่แบ่งคู่ความในคดี ออกเป็น 2 ฝ่าย มีสถานะเท่าเทียมกัน ส่วนศาลจะวางตนเป็นกลางคอยควบคุมให้แต่ละฝ่ายสู้คดีตามกฎหมายเกณฑ์ต่าง ๆ ที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ดังนั้น การพิจารณาคดีอาญา จึงไม่แตกต่างจากคดีแพ่งมากนัก โดยในการพิจารณาคดีโจทก์เป็นผู้เสนอพยานหลักฐานเข้าสืบก่อน (burden of proof) และฝ่ายจำเลยนำพยานหลักฐานของตนเข้าสืบภายหลัง มีวิธีการถามค้าน (cross-examinations) ในการค้นหาความจริง ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของระบบการต่อสู้ และลูกขุนซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาทำหน้าที่ชี้ขาดข้อเท็จจริง เพื่อเป็นการประกันว่าการดำเนินคดีจะปราศจากอคติจึงต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพยานหลักฐานเพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายดังกล่าว เช่น hearsay rule และ exclusionary rule เป็นต้น แม้สหรัฐอเมริกาได้รับเอาแนวคิดของระบบกฎหมายอังกฤษมาใช้ในการค้นหาความจริงที่มีลักษณะต่อสู้ แต่การดำเนินคดีอาญาของสหรัฐอเมริกาก็มีอัยการที่ถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สุด และเป็นองค์กรที่เชื่อมสัมพันธ์ระหว่าง ตำรวจ ศาล และราชทัณฑ์ เพราะอัยการมีหน้าที่ตั้งแต่สอบสวนคดีอาญา จนกระทั่งสั่งอภัยโทษหรือทัณฑ์บน

การดำเนินคดีอาญาในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้รับอิทธิพลจากระบบกฎหมาย อังกฤษโดยถือว่าประวัติศาสตร์ของสหรัฐอเมริกาก่อนการปฏิวัติ ในปี ค.ศ.1776 เป็นส่วนหนึ่งของประวัติศาสตร์อังกฤษด้วย เนื่องจากเคยเป็นอาณานิคมของอังกฤษมาก่อนและชนชาติอเมริกันในปัจจุบันนี้ ก็มีเชื้อชนชาติอเมริกันดั้งเดิม แต่เป็นคนอังกฤษที่มีลักษณะรักเสรีภาพ (liberty) ความเสมอภาค (equality) และความยุติธรรม (justice) ก่อนการประกาศอิสรภาพ การดำเนินคดีอาญาของสหรัฐอเมริกาจึงมีลักษณะเช่นเดียวกับอังกฤษ ซึ่งถือว่าตามทฤษฎีประชาชนดำเนินการฟ้องร้องคดีอาญาไปจนถึงที่สุด แต่ทางปฏิบัติเป็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เมื่อประกาศอิสรภาพแล้ว ความรู้สึกต่อต้านอังกฤษที่มีอย่างรุนแรงในทุกด้าน จึงได้มีการนำเอาระบบการดำเนินคดีอาญาสมัยใหม่ ที่มีเจ้าพนักงานของรัฐเป็นผู้ดำเนินคดีตามแบบฝรั่งเศส นั่นคือ “อัยการ” ซึ่งจักรกลสำคัญของอัยการในประเทศสหรัฐอเมริกา คือ พนักงานอัยการประจำท้องดิน (district attorney) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจฟ้องคดีอย่างแท้จริง มีฐานะเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกระทรวงอัยการของรัฐ (อรุณี กระจ่างแสง, 2532: 43-45)

ระบบของอัยการสหรัฐอเมริกาเป็นระบบการเมือง จึงมีการเลือกตั้งเป็นพื้นฐาน เช่น ในบางมลรัฐหรือบางท้องดินมีการเลือกตั้งพนักงานอัยการและอธิบดีอัยการ หรือแม้จะใช้ระบบแต่งตั้ง ก็ต้องได้รับความยินยอม หรือเห็นชอบจากสภานิติบัญญัติ ทำให้การเมืองมีโอกาสแทรกแซงการดำเนินคดีของอัยการได้ง่าย เนื่องจากในสหรัฐอเมริกาอนุญาตให้อัยการเท่านั้นมีอำนาจในการฟ้องคดี เช่น อัยการอาจสั่งไม่ฟ้องคดีอาญาใดที่พรรคการเมืองของตนมีผลประโยชน์ทางการเมืองเข้าเกี่ยวข้องก็ได้ (วิญญู เครื่องงาม, 2520:69) ซึ่งการใช้ดุลยพินิจของอัยการดังกล่าวนี้ ไม่ต้องชี้แจงเหตุผลต่อผู้ใด (อุททิศ แสนโกสิก, 2508: 43) แต่เนื่องจากว่าอัยการเป็นตำแหน่งทางการเมืองและได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน เมื่ออัยการคนใดประพฤติตนไม่เหมาะสมก็อาจจะไม่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในการเลือกตั้งเป็นอัยการครั้งต่อไป

2.1.1(3) ระบบสอบสวนฟ้องร้องของประเทศเยอรมัน

เดิมประเทศเยอรมันดำเนินคดีอาญาตามระบบไต่สวน เช่นเดียวกับประเทศอื่นในยุโรป การเริ่มคดีและฟ้องคดีจะกระทำโดยเอกชนผู้เสียหายหรือบุคคลในครอบครัว (Slipp) โดยรัฐจะไม่เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ต่อมาเมื่อมีความคิดว่าอาชญากรรมที่เกิดขึ้นนั้นมีผลกระทบต่อชุมชน รัฐจึงเข้ามาจัดการดำเนินคดีให้โดยศาล (ผู้ไต่สวน) จะเป็นผู้สอบสวนฟ้องร้องและชี้ขาดลงโทษผู้ต้องสงสัยของเพียงลำพังองค์กรเดียว โดยการพิจารณาพิพากษาก็ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการสอบสวนที่ศาลได้กระทำการสอบสวน จึงทำให้ศาลเกิดอคติ (Prejudices) แก่ผู้ถูกกล่าวหา และใช้มาตรการต่าง ๆ ด้วยวิธีการทรมานเพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหารับสารภาพ ต่อมากลางศตวรรษที่ 19 เยอรมันได้รับอิทธิพลทางกฎหมายจากฝรั่งเศส ที่ต้องการให้การสอบสวนฟ้องร้องอยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรใหม่ นั่นคือ “อัยการ” เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างอำนาจของศาลกับอัยการ (to creat a

balance of powers between court and prosecutor) และเพื่อเสริมให้การพิจารณาพิพากษาเกิดความยุติธรรมมากขึ้น จึงได้มีการแบ่งอำนาจของศาลในส่วนของ “การสอบสวนฟ้องร้อง” ให้แก่อัยการเป็นผู้รับผิดชอบ ส่วนอำนาจการพิจารณาพิพากษาคงเป็นของศาลตามเดิม โดยให้สิทธิต่าง ๆ แก่ผู้ถูกกล่าวหาในการแก้ข้อกล่าวหาและในการต่อสู้คดีเรียกว่า “การดำเนินคดีอาญาระบบกล่าวหา”

2.1.1(4) ระบบสอบสวนฟ้องร้องของประเทศไทย

การดำเนินคดีอาญาในประเทศไทยแต่เดิมก็เหมือนกับนานาประเทศที่ใช้ระบบไต่สวน ซึ่งทำให้ผู้ไต่สวนเป็นผู้ดำเนินคดีและตัดสินคดีเองโดยลำพัง ไม่มีการแยกอำนาจสอบสวนฟ้องร้องและการพิจารณาพิพากษาคือออกจากกันการพิจารณาความก็ใช้วิธีการรุนแรงเพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหารับสารภาพ เช่น เฆี่ยน บีบขมับ หรือจับเข้าข้อคา เป็นต้น เรียกวิธีพิจารณาความนี้ว่า “จารีตนครบาล” (ประมูล สุวรรณสร, 2517 :4)

ต่อมาเมื่อประเทศไทยได้ติดต่อกับชาว เจริญสัมพันธไมตรีกับต่างประเทศกว้างขวางมากขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 และได้มีการแก้ไขปรับปรุงในด้านต่าง ๆ เช่น การปกครอง การศาล และกฎหมาย เพื่อให้ทันสมัยตามแบบอย่างประเทศตะวันตก ซึ่งในสมัยรัชกาลที่ 5 ทั้งประเทศ อังกฤษและฝรั่งเศส ต่างก็เข้ามามีอิทธิพลด้านการเมือง การค้าและวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศาลและกฎหมายเนื่องจากกฎหมายที่เราใช้บังคับขณะนั้นคือ กฎหมายตราสามดวง มีลักษณะล้าสมัยและยุ่งยาก ซึ่งบางบทก็กลายเป็นกฎหมายที่รุนแรงเกินควร หรือไม่เป็นธรรม (ชานินทร์ กรัยวิเชียร, 2511:7) ต่างกับระบบกฎหมายของประเทศตะวันตกที่มีการพัฒนากฎหมายเป็นอย่างดีแล้ว ประเทศต่าง ๆ เหล่านี้จึงมีความรังเกียจวิธีพิจารณาความและกฎหมายอื่น ๆ ทำให้ไม่ยอมรับกฎหมายไทย และพยายามบังคับให้ไทยเราต้องยอมรับ “สิทธิสภาพนอกอาณาเขต” (Extraterritorial Rights) กล่าวคือ เมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้น ชาวต่างประเทศและคนในบังคับของชาวต่างประเทศจะขึ้นศาลกงสุลของตน และประเทศฝรั่งเศสก็เป็นชาติหนึ่งที่ก่อปัญหาให้รัฐบาลไทยมากที่สุดขณะนั้น เพราะนอกจากจะเป็นชาติที่นิยมล่าอาณานิคมแล้ว ยังเรียกร้องสิทธิที่จะตั้งศาลขึ้นพิจารณาคดีกับคนในบังคับของตนที่เป็นคน ลาว เขมร อีกด้วย ทำให้ไทยต้องได้รับความกระทบกระเทือนด้านอธิปไตยทางการศาลเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้การทำสนธิสัญญาบาวริง (ค.ศ. 1885) สมัยรัชกาลที่ 4 กับอังกฤษ เพื่อหลีกเลี่ยงการคุกคามลัทธิอาณานิคมทำให้ไทยต้องเสียเปรียบทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งต้องทำสัญญาแบบเดียวกันอีกหลายประเทศ (ร. แลงการต์ , 2526 :7) ทำให้ประเทศไทยต้องปฏิรูปกฎหมายและร่างกฎหมายใหม่แทน ซึ่งการยกร่างกฎหมายใหม่ที่สำคัญคือ ความเข้าใจง่ายและสะดวกสอดคล้องกับกฎหมายตราสามดวงที่มีบังคับใช้อยู่ในขณะนั้นด้วย ดังนั้นคณะกรรมการร่างกฎหมายจึงได้ตัดสินใจเลือกเอาระบบประมวลกฎหมายของประเทศภาคพื้นยุโรป ที่มีการจัดแบ่งหมวดหมู่ของกฎหมายอย่างมีระเบียบ

และเข้าใจง่ายมาเป็นรากฐานการเปลี่ยนแปลงระบบกฎหมายของไทยจนกระทั่งปัจจุบัน (ธานีทร ทรัพย์วิเชียร, 2511:16) ทั้งนี้เพื่อให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นอาณานิคมของต่างชาติและยกเลิกสิทธิสภาพนอกอาณาเขต (พระยานิติศาสตราจารย์ไพศาล, 2502:119) แต่โดยที่รัชกาลที่ 5 ทรงส่ง นักกฎหมายไทยชั้นนำไปศึกษาต่อ ณ ประเทศอังกฤษหลายคน และขณะนั้นประเทศไทยก็ได้ใช้ ระบบกฎหมายอังกฤษอยู่ในศาลไทยหลายลักษณะด้วยกัน จึงทำให้หลักกฎหมายอังกฤษยังคงมี อิทธิพลต่อระบบกฎหมายไทย เมื่อนักกฎหมายไทยที่ศึกษาตามระบบกฎหมายอังกฤษกลับมาได้ เสนอแนะให้ปฏิรูปตามแบบกฎหมายและกงสุลใหญ่ของอังกฤษ คือนาย Crosby ก็ได้ประท้วง เกี่ยวกับการร่างหลักกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหลายประการ โดยเฉพาะการร่างให้อัยการเป็น ผู้มีอำนาจสอบสวนฟ้องร้อง (ชัยชัย แสงศักดิ์ และคณะ, 2527 : 664-673)

จากแนวความคิดของคนอังกฤษที่มีลักษณะเป็นพวกอนุรักษนิยม จึงปฏิเสธระบบใหม่ที่ ประเทศในภาคพื้นยุโรปเสนอมา ที่ให้อัยการมีอำนาจสอบสวนฟ้องร้องซึ่งเมื่อครั้งมีระบบ อัยการที่สร้างขึ้นในระยะเริ่มแรกของไทย ก่อน ร.ศ.115 อัยการในฐานะเป็นเจ้าพนักงานของรัฐทำ หน้าที่รับผิดชอบในการสอบสวนฟ้องร้อง จนกระทั่งบังคับคดี (โกเมน ภัทรภิรมย์, 2512:486) เช่นเดียวกับประเทศในภาคพื้นยุโรป เช่น ฝรั่งเศส เยอรมัน เป็นต้น ต่อมา เมื่อรัชกาลที่ 5 ทรง โปรดเกล้าฯแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งอันมีกรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ เสนาบดีกระทรวง ยุติธรรมเป็นประธาน ซึ่งในขณะนั้นก็ทรงสำเร็จการศึกษากฎหมายมาจากประเทศอังกฤษ ให้เป็น ผู้พิจารณาร่างกฎหมายวิธีพิจารณาขึ้นใช้บังคับไปพลางก่อน จนกว่าจะมีประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความอาญาที่สมบูรณ์ขึ้นใช้แทน เนื่องจากการร่างประมวลกฎหมายดังกล่าวนั้นกินเวลา นานมาก ไม่ทันต่อความเจริญของประเทศ ซึ่งในขณะนั้นต้องการให้มีวิธีพิจารณาคดีแบบ ประเทศตะวันตกโดยเร็ว กฎหมายที่ตราขึ้นใช้บังคับชั่วคราวก็คือ พระราชบัญญัติวิธีพิจารณา ความมีโทษสำหรับใช้ไปพลางก่อน ร.ศ. 115 ซึ่งร่างขึ้นโดยอาศัยหลักกฎหมายอังกฤษเป็นพื้นฐาน โดยอัยการมีบทบาทในการฟ้องคดีอาญาด้วยการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด ที่ไม่มีผู้เป็นโจทก์ ฟ้องหรือ ผู้เสียหายไม่คิดใจดำเนินคดีต่อไป กฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติขึ้นมาเป็นการชั่วคราวไม่กี่ มาตรา แต่ปรากฏว่าใช้บังคับอยู่ยาวนานร่วม 40 ปี และอิทธิพลตกทอดมาจนกระทั่งปัจจุบัน แม้ว่า ในประเทศไทยเราจะได้ใช้ประมวลกฎหมายเช่นเดียวกับประเทศในภาคพื้นยุโรปก็ตาม

2.1.1.(4.1) องค์การที่ทำหน้าที่ในการสอบสวนฟ้องร้อง

การดำเนินคดีอาญาในประเทศไทย ได้แบ่งแยกอำนาจสอบสวนและฟ้องร้องคดีออก จากกันก่อนข้างเด็ดขาด โดยพนักงานสอบสวน ซึ่งได้แก่พนักงานฝ่ายปกครองหรือเจ้าพนักงาน ดำรวจผู้มีหน้าที่ทำการสอบสวน เว้นแต่กรณีที่เขาหลักเกณฑ์ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความอาญา มาตรา 20 ที่ให้เป็นอำนาจของอธิบดีกรมอัยการที่จะเป็นพนักงานสอบสวนซึ่งกรณีดัง กล่าวก็เพื่อเป็นการควบคุม ตรวจสอบและถ่วงดุลกัน เพื่อมิให้อำนาจการสอบสวนและฟ้องร้อง

อยู่ภายใต้อำนาจการดำเนินการขององค์กรอัยการแต่ฝ่ายเดียว ซึ่งจะทำให้องค์กรอัยการมีอำนาจมากเกินไป และปราศจากการควบคุมตรวจสอบ อันอาจจะทำให้มีการกระทำที่ไม่สุจริต หรือแสวงหาผลประโยชน์จากกระบวนการยุติธรรม นอกจากนั้น การที่จะให้อัยการเป็นผู้ร่วมรับผิดชอบสอบสวนและฟ้องร้องคดีด้วย อาจทำให้งานในหน้าที่หลักของอัยการ คืองานฟ้องร้องคดี และการดำเนินคดีในชั้นพิจารณาของศาลต้องเลิกละ และเมื่อพิจารณาจากความรู้ความเชี่ยวชาญของอัยการในการสืบสวนสอบสวนคดี โดยเฉพาะคดีอาญาก็มีประสบการณ์และความรู้ความเชี่ยวชาญผู้พนักงานสอบสวนและผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนนั้น ๆ ไม่ได้ ดังนั้น รัฐจึงได้มีแนวคิดตั้งแต่เริ่มร่างกฎหมายว่าด้วยการสอบสวนและฟ้องร้อง โดยให้อัยการมีหน้าที่ในการฟ้องร้องและดำเนินคดีในชั้นศาล และให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจและหน้าที่ในการสอบสวนดำเนินคดีอาญา

เมื่อพิจารณาตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้ว ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับองค์กรที่ทำหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 ได้บัญญัติให้บุคคลเหล่านี้มีอำนาจในการสอบสวนคดีอาญา กล่าวคือ

ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่านายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญา ซึ่งได้เกิด หรืออ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิดขึ้นภายในเขตอำนาจของตน หรือผู้ต้องหาที่มีที่อยู่หรือถูกจับภายในเขตอำนาจของตนได้

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร ได้แก่พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ปลัดอำเภอ และข้าราชการตำรวจ ซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่านายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาซึ่งได้เกิด หรืออ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของตน หรือผู้ต้องหาที่มีที่อยู่หรือถูกจับภายในเขตอำนาจของตนได้

และตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา มาตรา 20 ได้บัญญัติให้ความผิดที่ได้กระทำลงนอกราชอาณาจักรไทย ให้อธิบดีกรมอัยการหรือผู้รักษากฎหมายแทนเป็นพนักงานสอบสวนที่รับผิดชอบ หรือจะมอบหมายหน้าที่นั้นให้พนักงานสอบสวนคนอื่นก็ได้

ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า อำนาจและหน้าที่ในการสอบสวนคดีอาญาของไทย ปัจจุบันมี 3 องค์กรที่ทำหน้าที่ในการสอบสวน กล่าวคือ

1. การสอบสวนคดีอาญาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครอง (ไม่ขอกล่าวถึง)
2. การสอบสวนคดีอาญาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจ
3. การสอบสวนคดีอาญาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของอธิบดีกรมอัยการ

การสอบสวนคดีอาญาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจ

ตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาปัจจุบัน ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการสอบสวนคดีอาญา ได้แก่ พนักงานสอบสวนเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งพนักงานสอบสวนนั้นก็คือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วตั้งแต่ต้น และการสอบสวนคดีอาญา ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าได้มีการโอนอำนาจในการสอบสวนไปมาหลายครั้ง และปัจจุบันเจ้าพนักงานตำรวจแต่ฝ่ายเดียว ที่มีอำนาจในการสอบสวนคดีอาญา ดังนั้น ในการสอบสวนคดีอาญานั้นเมื่อพนักงานสอบสวนรู้ว่าการกระทำผิดเกิดขึ้น ไม่ว่าจะจากการรับคำร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษ หรือวิธีอื่นใดก็ตาม พนักงานสอบสวนจะต้องรับดำเนินการสอบสวนโดยไม่ชักช้า อันหมายถึงการรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นที่พนักงานสอบสวน ได้กระทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อพิสูจน์ความผิดและเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษและในการรวบรวมพยานหลักฐาน และดำเนินการทั้งหลายอื่นดังกล่าวนี้ พนักงานสอบสวนจะรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เพียงใช้ยืนยันผู้ต้องหาอย่างเดียวไม่ได้ พนักงานสอบสวนจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานอันเป็นผลดีแก่ผู้ต้องหาด้วย และเพื่อให้การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการของกระบวนการสอบสวนเป็นไปโดยรวดเร็วถูกต้อง กฎหมายก็ได้ให้อำนาจพนักงานสอบสวน ที่จะใช้มาตรการบังคับ กล่าวคือ ออกหมายเรียก หมายค้น หมายจับ หมายปล่อย อีกด้วย

การสอบสวนคดีอาญาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของอธิบดีกรมอัยการ

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าระบบการสอบสวนคดีอาญาของไทย ได้แบ่งแยกอำนาจสอบสวนและอำนาจฟ้องร้องคดีออกจากกันค่อนข้างเด็ดขาด โดยพนักงานสอบสวนเมื่อทำการสอบสวนแล้วก็ทำความเห็นเสนออัยการ อย่างไรก็ตามแม้ตามกฎหมายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อัยการจะไม่มีอำนาจสอบสวนคดีเองโดยตรง แต่ก็มีกฎหมายให้อำนาจอธิบดีกรมอัยการเป็นพนักงานสอบสวน เช่น เจ้าพนักงานไทยกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการขณะอยู่ต่างประเทศ การกระทำความผิดฐานปล้นทรัพย์ซึ่งกระทำในทะเลหลวง เป็นต้น โดยการสอบสวนคดีดังกล่าวอยู่ภายใต้การควบคุมของอธิบดีกรมอัยการ และในกรณีนี้ อธิบดีกรมอัยการอาจใช้มาตรการบังคับต่าง ๆ ได้อีกด้วย อย่างไรก็ตาม อธิบดีกรมอัยการอาจมอบหมายให้พนักงานสอบสวนคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการสอบสวนคดีดังกล่าวแทนได้ และเพื่อมิให้เกิดช่องว่างในการดำเนินคดีอาญา กฎหมายได้กำหนดให้พนักงานสอบสวนซึ่งผู้ต้องหาถูกจับได้ในเขตอำนาจหรือพนักงานสอบสวน ซึ่งรัฐบาลประเทศอื่นหรือบุคคลผู้ได้รับความเสียหาย ได้ฟ้องร้องให้ทำโทษผู้ต้องหาที่มีหน้าที่ต้องรายงานคดีให้อธิบดีกรมอัยการทราบ และต้องดำเนินการสอบสวนต่อไปในระหว่างรอคำสั่งจากอธิบดีกรมอัยการเพื่อดำเนินการทุกอย่างที่จำเป็นเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่คดี

นอกจากอธิบดีกรมอัยการจะมีอำนาจในการสอบสวนคดีอาญาดังกล่าวแล้ว ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาปัจจุบัน ก็ยังให้อัยการมีอำนาจและหน้าที่

เกี่ยวกับการสอบสวนคดีอาญา กล่าวคือ

1. สั่งให้พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติม

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 143 บัญญัติว่าพนักงานอัยการมีอำนาจ (ก) สั่งการตามที่เห็นสมควร ให้พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติม หรือส่งพยานคนใดคนหนึ่งมาให้ซักถามเพื่อส่งต่อไป

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาในปัจจุบัน เมื่อพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบส่งสำนวนการสอบสวนมาให้อัยการแล้ว ในกรณีที่อัยการเห็นว่าสำนวนการสอบสวนยังไม่สมบูรณ์ พยานหลักฐานยังไม่ครบถ้วน พนักงานอัยการย่อมมีอำนาจสั่งให้พนักงานสอบสวนดำเนินการเพิ่มเติมในประเด็นที่ต้องการได้ และพนักงานสอบสวนต้องปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพื่อให้การพิจารณาสั่งคดีของพนักงานอัยการเป็นไปโดยละเอียดรอบคอบและเพื่อที่จะนำพยานหลักฐานไปพิสูจน์ในชั้นพิจารณาของศาลได้อย่างครบถ้วน

2. สั่งให้พนักงานสอบสวนส่งพยานคนใดคนหนึ่งมาให้ซักถาม เพื่อส่งต่อไป

ในบางกรณีเมื่อพนักงานอัยการตรวจสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนแล้ว หากเห็นว่าพยานบางอย่างยังไม่ครบถ้วน พนักงานสอบสวนยังสอบสวนไม่ครบประเด็น พยานบางคนให้การยังไม่ละเอียดชัดเจน โดยเฉพาะในคดีที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน เช่นคดีเกี่ยวกับความผิดทางเศรษฐกิจ การเงิน การธนาคาร หรือที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแพ่ง อันมีประเด็นที่พนักงานอัยการจะต้องซักถามมากเพราะหากคดีสั่งฟ้องแล้ว ในชั้นพิจารณาของศาล พนักงานอัยการจะต้องนำพยานดังกล่าวเข้าเบิกความ จึงจะต้องรู้รายละเอียดแห่งคดีอย่างชัดเจน ดังนั้นพนักงานอัยการอาจดำเนินการให้พนักงานสอบสวนส่งพยานมาให้ซักถามเองได้ ทางปฏิบัติพนักงานอัยการจะให้พนักงานสอบสวนนำพยานมาให้พนักงานอัยการซักถามโดยพนักงานสอบสวนผู้นำพยานมานั้นจะต้องร่วมฟังการซักถามด้วย และเป็นผู้จดคำพยาน เสร็จแล้วพนักงานอัยการผู้ซักถาม พนักงานสอบสวน และพยาน ลงชื่อในคำให้การ หรือบันทึกดังกล่าว

2.1.1(4.2) มาตรการในการควบคุมและตรวจสอบการสอบสวนคดีอาญา

ในที่นี้จะกล่าวถึง มาตรการในการควบคุม ตรวจสอบ และถ่วงดุลการสอบสวนคดีอาญา ซึ่งมีการควบคุมตรวจสอบ และถ่วงดุลโดยองค์กรภายในกระบวนการยุติธรรม และการควบคุม ตรวจสอบ และถ่วงดุลในองค์กรอื่นซึ่งมิใช้องค์กรภายในกระบวนการยุติธรรม โดยสามารถแยกออกได้ดังนี้

1. การควบคุมและตรวจสอบการสอบสวนคดีอาญาโดยศาล
2. การควบคุมและตรวจสอบการสอบสวนคดีอาญาโดยอัยการ
3. การควบคุมและตรวจสอบการสอบสวนคดีอาญาโดย

ระบบบริหารภายในองค์กรตำรวจ

4. การควบคุมและตรวจสอบการสอบสวนคดีอาญาโดย

ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอ (ไม่ขอกล่าวถึง)

การควบคุมและตรวจสอบการสอบสวนคดีอาญาโดยศาล

ในเรื่องการออกหมายค้นและหมายจับในกรณีที่อยู่ในชั้นสอบสวนของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจนั้น ได้เคยมีบทบัญญัติของกฎหมายให้ศาลเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบ และถ่วงดุลการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยการออกหมายค้นและหมายจับจะกระทำได้อีกแต่โดยศาลเท่านั้น แต่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจการเมืองการปกครองของไทย และสภาพความเจริญของบ้านเมืองทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางโดยเฉพาะพนักงานสอบสวนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร และไม่สะดวกในการตรวจค้น จับกุมผู้กระทำผิดที่หลบหนี ต่อมาจึงได้มีการแก้ไขกฎหมายดังเช่นที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ ในกรณีที่อยู่ในชั้นสอบสวน ผู้มีอำนาจออกหมายค้นและหมายจับก็คือ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ และในกรณีที่อยู่ในชั้นพิจารณาของศาล ผู้มีอำนาจออกหมายดังกล่าว คือ ศาล

การที่กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาของไทย ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการตรวจค้น และจับกุมไว้ดังกล่าว นอกเหนือจากปัญหาสภาพความไม่เจริญของบ้านเมืองในขณะนั้น ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางไปมาดังกล่าวแล้ว ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ แนวนโยบายของรัฐ ในขณะนั้นมุ่งเน้นที่จะควบคุมอาชญากรรม และภัยคุกคามจากการก่อการร้าย หรือภัยคอมมิวนิสต์ ที่มีอยู่ในเวลานั้น จึงให้อำนาจแก่เจ้าพนักงานที่จะกระทำการตรวจค้น และจับกุมได้สะดวกเพื่อความคล่องตัว แต่อย่างไรก็ดี ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวก็ก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ของการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ทั้งนี้เพราะอาจจะมีการใช้อำนาจในการตรวจค้นและจับกุมโดยง่ายและฟุ่มเฟือย หรือใช้อำนาจดังกล่าวไปโดยมิชอบ ทั้งนี้เพราะไม่มีองค์กรใดควบคุมและตรวจสอบในการออกหมายดังกล่าวนอกจากศาลจะทำหน้าที่ในการควบคุมและตรวจสอบในเรื่องการออกหมายค้น และหมายจับดังกล่าวเอง

การจับกุมตัวผู้ต้องหา ตามกฎหมายวิธีการพิจารณาความอาญานั้น ห้ามพนักงานสอบสวนควบคุมตัวผู้ต้องหาไว้เกินกว่า 72 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ผู้ถูกจับกุมมาถึงที่ทำการของพนักงานสอบสวน อย่างไรก็ตามก็ยังมีบางครั้งที่มีการลงบันทึกประจำวันล่าช้า ทำให้เวลาการควบคุมตัวยังไม่เริ่มนับ ทั้ง ๆ ที่มีการควบคุมตัวแล้ว ต่อจากนั้นยังให้มีการขออำนาจศาลในการฝากขังได้อีกหลายครั้ง ระยะเวลาไม่น้อยตามอัตราโทษของความผิดที่กล่าวมา สภาพการควบคุมตัวผู้ต้องหาจึงมีระยะเวลายาวนาน บางกรณีก็นับว่าเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของผู้ต้องหาไว้อย่างเกินสมควร และการขอฝากขังต่อศาลก็มักจะอนุญาตให้ฝากขังการพิจารณาให้ฝากขังของศาลได้รับการพิจารณาว่ากระทำเป็นลักษณะ “แบบพิธี” ทำให้ศาลไม่มีบทบาทในการควบคุมการสอบสวนเพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และเพื่อให้การสอบสวนเป็นไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

แต่อย่างใด ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผล บังคับหลายประการ โดยเฉพาะผลแห่งความผิดพลาดในเรื่องระบบของการเริ่มต้นจับกุมซึ่งกระทำได้ง่าย โดยไม่เน้นหนักในด้านทำการสืบสวนเรื่องราวข้อเท็จจริงให้ได้พยานหลักฐานที่แน่นอนพอสมควรไว้เสียก่อน เมื่อจับแล้วจำเป็นต้องสรุปเรื่องราวไปในทางที่จะให้มีการฟ้องร้องจึงต้องใช้เวลารวบรวมพยานหลักฐานในตอนหลังการจับกุมมาก ทำให้การควบคุมตัวผู้ต้องหาไว้นานจนเป็นการรบกวนสิทธิเสรีภาพของผู้ต้องหา และบางครั้งกรณีที่พนักงานสอบสวนได้ตั้งเป้าประสงค์ เพื่อจะหาหลักฐานพอฟ้องผู้ต้องหาอย่างเดียวการใช้อำนาจทางที่มีขอบ ย่อมเกิดขึ้นได้โดยเฉพาะในกรณีที่ยังไม่ปรากฏหลักฐานชัดเจนแต่ได้กระทำการจับกุมตัวมาแล้ว การกระทำเช่นนี้ได้แก่ ช้อนผู้ต้องหาเพื่อให้การรับสารภาพ การงู้อะหลอกเพื่อให้รับสารภาพ เป็นต้น

การควบคุมและตรวจสอบการสอบสวนคดีอาญาโดยอัยการ

ในระบบการดำเนินคดีอาญาของไทยได้แบ่งแยกอำนาจการสอบสวน และอำนาจฟ้องร้องออกจากกันค่อนข้างเด็ดขาด ทั้งนี้ เนื่องจากไม่ต้องการให้องค์กรใดองค์กรหนึ่ง มีอำนาจมากโดยปราศจากการถ่วงดุลและเพื่อมิให้มีการแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบจากกระบวนการยุติธรรม นอกจากนั้น ปัญหาภายในขององค์กรอัยการเองก็ยังไม่มีความพร้อมเพียงพอต่อการที่จะให้ความคุ้มครองต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนอย่างแท้จริง เช่นมีพนักงานอัยการน้อยไม่เพียงพอต่อการทำงาน ขาดประสบการณ์ในการสังเกต วิจารณ์ชั้นศาล ฯลฯ เป็นต้นเนื่องจากกระบวนการสอบสวนและฟ้องร้องจะต้องมีการเกี่ยวพันกัน โดยเฉพาะในการที่พนักงานอัยการ จะนำพยานหรือคดีไปสู่กระบวนการยุติธรรมของศาล พนักงานอัยการก็ต้องรู้คดีหรือสำนวนการสอบสวนนั้น ๆ หรือจะต้องรู้จักพยานและซักถามพยานเพื่อทบทวนความทรงจำของพยาน ว่ายังจดจำข้อเท็จจริงในคดีได้หรือไม่ อย่างไร

แต่บางครั้งเมื่อพนักงานสอบสวนทำการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าพนักงานอัยการผู้ตรวจสำนวนพบว่าการสอบสวนยังบกพร่องอยู่ สอบสวนยังไม่หมดประเด็น บางครั้งทำให้ร่างฟ้องไม่ได้ เพราะยังไม่ครบองค์ประกอบตามกฎหมาย หรือบางครั้งมีความจำเป็นต้องสอบสวนพยานเพิ่มเติม เพื่อให้คดีมีพยานหนักแน่น อันจะทำให้มีน้ำหนักและให้ศาลเชื่อในชั้นพิจารณาของศาล กฎหมายจึงให้อำนาจอัยการที่จะสอบสวนเพิ่มเติม ทั้งนี้โดยการสั่งตั้งกล่าวจะต้องสั่งให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติมที่ดี การสั่งให้นำพยานมาเพื่อให้อัยการซักถามก็ดี ถือว่าเป็นมาตรการประการหนึ่งในการควบคุมกระบวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว การปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาในชั้นสอบสวน ก็ถือได้ว่าเป็นมาตรการหนึ่งในการควบคุม และเป็นมาตรการในการให้ความคุ้มครองต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน ทั้งนี้เพราะหากพนักงานอัยการเห็นว่าสั่งคดีไม่ทัน หรือผู้ต้องหาได้รับการปล่อยชั่วคราวในชั้นพนักงานสอบสวนมาแล้ว หรือพนักงานอัยการเห็นว่าคดีไม่มีมูลพอที่จะตั้งฟ้อง

พนักงานอัยการก็อาจส่งปล่อยชั่วคราวโดยมีประกัน ไม่มีประกัน หรือโดยไม่มีหลักประกันก็ได้ หรืออาจให้ศาลออกหมายปล่อยผู้ต้องหาเลยก็ได้ในกรณีผู้ต้องหาถูกจับอยู่ในระหว่างชั้นสอบสวน เป็นต้น

นอกจากการควบคุมโดยอัยการดังกล่าวแล้ว ในกรณีความผิดที่เกิดขึ้นนอกราชอาณาจักรไทย ซึ่งมีโทษตามกฎหมายไทย ตามกฎหมายได้ให้อธิบดีกรมอัยการเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ แต่อธิบดีกรมอัยการอาจมอบให้พนักงานสอบสวนคนใดคนหนึ่งดำเนินการสอบสวนแทนได้ และในกรณีที่พนักงานสอบสวนที่ผู้ต้องหาถูกจับได้ในเขตอำนาจ หรือพนักงานสอบสวนซึ่งรัฐบาลประเทศอื่น หรือบุคคลผู้ได้รับความเสียหายได้ฟ้องร้องให้ทำโทษผู้ต้องหา พนักงานสอบสวนดังกล่าวมีหน้าที่ต้องรายงานคดีให้อธิบดีกรมอัยการทราบ และดำเนินการสอบสวนต่อไป ในระหว่างรอคำสั่งจากอธิบดีกรมอัยการ เพื่อดำเนินการทุกอย่างที่จำเป็นเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่คดีนั้น ซึ่งกรณีดังกล่าวถือได้ว่าตามกฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะให้อัยการเข้าควบคุมการสอบสวนโดยตรง จึงถือได้ว่าเป็นมาตรการหนึ่งในการควบคุมการสอบสวนเช่นเดียวกัน

การควบคุมและตรวจสอบการสอบสวนคดีอาญาโดยระบบบริหารภายในองค์กร

ตำรวจ

การควบคุมและตรวจสอบในกรณีนี้ แม้จะเป็นการควบคุมและตรวจสอบโดยบุคคลภายในองค์กรเดียวกัน หรือเรียกว่าเป็นการควบคุมและตรวจสอบในแนวตั้งหรือแนวดิ่งก็ตาม แต่การควบคุมดังกล่าวนี้ไม่น่าจะมีผลดี และก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อการที่จะเร่งรัดคดี รวบรวมพยานหลักฐานและดำเนินการลงโทษทางวินัยต่อพนักงานสอบสวนได้ทันทั่วทั้งที่ ในกรณีที่พนักงานสอบสวนบกพร่องหรือมีการกระทำที่ไม่สุจริตเกิดขึ้น

การควบคุมกระบวนการสอบสวนโดยการบริหารภายในองค์กรตำรวจนี้ มีนักวิชาการด้านการสอบสวนได้วางรูปแบบการควบคุมขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แห่งการสืบสวนสอบสวน และประเมินผลการปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวนซึ่งจำเป็นต้องกำหนดมาตรการเงื่อนไขเวลา ตรวจสอบ ควบคุม การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสืบสวนและสอบสวนอย่างใกล้ชิด ดังต่อไปนี้

1) การกำหนดแบบรายงานควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน

เพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อการควบคุมติดตามผล การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสืบสวนและสอบสวนเป็นรายบุคคล และการรวบรวมรายงานสืบสวนสอบสวนเป็นหลักฐานที่แน่นอน สะดวกต่อการปฏิบัติและการตรวจสอบอยู่เสมอ

2) การบันทึกการมอบหมายงาน

บันทึกมอบหมายของพนักงานสืบสวนสอบสวน ควรประกอบไปด้วยสาระสำคัญเกี่ยวกับการร้องทุกข์ ชื่อคดี เจ้าหน้าที่ผู้รับมอบหมายงานการกำหนดเวลาเสนอรายงานเบื้องต้น เพื่อจะได้ใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่

ของเจ้าหน้าที่ เพื่อทราบถึงข้อบกพร่องแห่งการปฏิบัติหน้าที่ รวมตลอดถึงการใช้ข้อมูลแห่งการประเมินผลนั้น เป็นมาตรฐานกำหนดการแบ่งงานระหว่างเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน ให้ได้ สัมพันธ์กับคุณภาพปริมาณที่รับผิดชอบ (Ordering the Equalization Works Leads) ต่อไปด้วย

3) การบันทึกสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ประจำเดือน (A Month Summary)

การกำหนดให้มีการรายงาน สรุปผลการปฏิบัติของพนักงานสอบสวนประจำเดือน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานสืบสวนสอบสวนภายในกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อประโยชน์ในการบันทึกตรวจสอบจำนวนคดี ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการสืบสวนสอบสวนว่า ได้ดำเนินการสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย หรือไม่ ประการใด ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเร่งรัดตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา และเอื้ออำนวยให้การสรุปสำนวนการสอบสวนคดีเป็นไปโดยรวดเร็วรัดกุม เทียบธรรมเนียมยิ่งขึ้นด้วย

4) การประเมินคุณค่าประสิทธิผลประจักษ์ชัด

การกำหนดให้มีการประเมินผลงานอย่างชัดเจนแห่งการสืบสวนสอบสวนย่อมจะกระทำได้ โดยอาศัยกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดฉับพลัน และสามารถติดตามผลการปฏิบัติต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ทุกขั้นตอน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการควบคุมตรวจสอบและการสอบสวนโดยตรง

5) การรายงานร้องทุกข์เกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน

การร้องทุกข์ที่เกี่ยวเนื่องกับการสืบสวนสอบสวนในทุกกรณี ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากหน่วยงานภายในของตำรวจเอง หรือจากประชาชนผู้เสียหาย จำเลยหรือผู้ต้องหาให้ถือเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานตำรวจ ที่จะต้องดำเนินการพิจารณาสอบสวน ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และแจ้งผลการร้องทุกข์นั้นเป็นทางการโดยมิชักช้า

ระบบควบคุมกระบวนการดำเนินคดีอาญาของไทยนั้น ยึดถือเอาหลักการที่มีได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาเป็นแนวปฏิบัติ และลักษณะการควบคุมกระบวนการสอบสวน โดยองค์กรตำรวจก็เช่นเดียวกันได้อาศัยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเป็นหลัก และได้มีระเบียบปฏิบัติเพิ่มขึ้นอีกโดยระเบียบปฏิบัติดังกล่าวจะสอดคล้องกับหลักกฎหมายนี้ ทั้งนี้เพื่อให้การควบคุมสอบสวนโดยระบบบริหารขององค์กรตำรวจ เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนอกจากนี้ยังมีวินัยของข้าราชการตำรวจควบคุม ตรวจตราและลงโทษ เจ้าหน้าที่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรตำรวจนั้นด้วย

อำนาจของผู้บังคับบัญชาตำรวจหรือพนักงานสอบสวน ที่ใช้ควบคุมและสั่งการแก่พนักงานสอบสวนหรือตำรวจทั่วไปนั้น ได้แก่อำนาจตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ.2477

หากพนักงานสอบสวนผู้ใดฝ่าฝืน หรือได้กระทำผิดวินัยหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดีซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนรับผิดชอบอยู่ ผู้บังคับบัญชา

ของพนักงานสอบสวนก็มีอำนาจลงทัณฑ์ (ลงโทษ) พนักงานสอบสวนได้สำหรับระเบียบการ
ตำรวจเกี่ยวกับคดีในส่วนที่ระบุถึงการควบคุมกระบวนการสอบสวนมีดังต่อไปนี้

หมายเรียกและหมายอาญา

โดยปกติแล้วพนักงานสอบสวนมีอำนาจในการออกหมายเรียกได้ โดยไม่ต้องขอ
อนุญาตหรือความเห็นชอบจากผู้ใด อย่างไรก็ตามระเบียบก็ได้ระบุถึงลักษณะบางอย่างที่ไม่ควร
ออกหมายเรียก ดังนี้

แม้กฎหมายจะให้อำนาจแก่พนักงานสอบสวน หรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือ
ตำรวจชั้นผู้ใหญ่ดังกล่าวมาแล้วก็ดี เจ้าพนักงานผู้มีอำนาจออกหมายก็ไม่ควรที่จะใช้อำนาจออก
หมายเรียกแก่บุคคลที่เห็นว่าเพียงแต่เชื่อเชิญเขาก็ยอมมาแต่โดยดี

หมายค้นตามระเบียบได้ระบุว่าออกได้ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธี
พิจารณาความอาญาซึ่งสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำการค้น เพื่อพบบุคคลหรือสิ่งของหรือทั้งสองอย่าง ส่วนผู้
ที่จะมีอำนาจออกหมายค้นเฉพาะในหน้าที่ตำรวจได้แก่ นายตำรวจที่ดำรงตำแหน่งตามที่ระบุไว้ว่า
เป็นพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเท่านั้น
แสดงให้เห็นว่าพนักงานสอบสวนเมื่อต้องการที่จะค้นนั้นจะต้องรายงานขออนุญาตให้ผู้บังคับ
บัญชา ซึ่งถือว่าเป็นนายตำรวจชั้นผู้ใหญ่ (ระดับตั้งแต่สารวัตรขึ้นไป) ทราบและขอให้ออกหมาย
ค้น พนักงานสอบสวนไม่สามารถที่จะออกหมายค้นได้ด้วยตนเอง จึงเป็นการควบคุมอำนาจของ
พนักงานสอบสวนให้ลดลง เพื่อป้องกันมิให้พนักงานสอบสวนใช้อำนาจค้นโดยมิชอบด้วย
กฎหมายซึ่งขาดการตรวจสอบที่ดี

หมายจับ ผู้ที่มีอำนาจออกหมายจับได้แก่ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้
ใหญ่ พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจออกหมายจับได้ ดังนั้นเมื่อพนักงานสอบสวนต้องการที่จะจับ
กุมผู้ใด ก็จะต้องหาพยานหลักฐานจนพอเพียง แล้วขออนุญาตกับผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นนายตำรวจ
ชั้นผู้ใหญ่ให้ออกหมายจับ อย่างไรก็ตามนายตำรวจชั้นผู้ใหญ่ก็มีอำนาจที่จะออกหมายจับได้โดย
อิสระ ในคดีความผิดซึ่งมีโทษจำคุกไม่ถึง 3 ปี หรือความผิดหลุโทษหรือความผิดตามกฎหมาย
จราจร หรือคดีที่มีโทษปรับสถานเดียวไม่เกินสองพันบาทเท่านั้น นอกจากนั้นก็ต้องขอความเห็น
ชอบจากปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย (ในกรุงเทพมหานคร)

การรับคำร้องทุกข์

พนักงานสอบสวนซึ่งโดยปกติมีปริมาณงานที่มากอยู่แล้ว เมื่อเกิดคดีใหม่เพิ่มขึ้น
อีก มีพนักงานสอบสวนจำนวนไม่น้อยที่พยายามปิดปากไม่ยอมรับแจ้งความหรือรับแจ้งความจาก
ผู้เสียหายแล้วไม่ยอมลงหลักฐานในการรับคำร้องทุกข์ในสมุดรายงานประจำวันของสถานีตำรวจ
ซึ่งมีผลเท่ากับไม่ได้รับแจ้งความร้องทุกข์ และพนักงานสอบสวนก็ไม่ต้องทำสำนวนการสอบสวน
หรือพนักงานสอบสวนรับแจ้งความร้องทุกข์ แล้วจดบันทึกลงในสมุดรายงานประจำวันของ

199409

ศูนย์บรรณสารการศึกษา

สถาบันวิจัยและพัฒนาบริหารศาสตร์

Library and Information Center NIDA

สถานีตำรวจ แต่ไม่ได้ลงลำดับเลขคำร้องทุกข์ โดยมีเจตนาที่จะไม่ดำเนินการสอบสวนตามระเบียบ สิ่งเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาพนักงานสอบสวนได้พยายามแก้ไขมาโดยตลอดและได้ออกคำสั่งให้มีการตรวจรายงานประจำวันของสถานีตำรวจ สำหรับในกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้ออกคำสั่งให้นำสมุดรายงานประจำวันของสถานีตำรวจมาตรวจเป็นประจำทุกเดือน หากพบข้อบกพร่องของพนักงานสอบสวนในการไม่รับคำร้องทุกข์ ก็จะสั่งการให้ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือมิฉะนั้น ก็สามารถส่งลงทัณฑ์พนักงานสอบสวนได้

การควบคุม

ในการควบคุมผู้ต้องหาที่กระทำผิดและถูกจับกุมมาแล้วนั้น ให้ควบคุมผู้ถูกจับนั้นไว้ในห้องควบคุมของสถานีตำรวจ และเรื่องการใช้อำนาจควบคุมนี้ให้พนักงานสอบสวนผู้เป็นหัวหน้าในท้องที่นั้น หมั่นตรวจตราและพิจารณาการปฏิบัติของพนักงานสอบสวนในบังคับบัญชาอย่าให้ใช้อำนาจควบคุมเกินกว่าความจำเป็นในการดำเนินคดีเป็นอันขาด หมายความว่า หัวหน้าสถานีตำรวจผู้เป็นหัวหน้าของพนักงานสอบสวนในเขตท้องที่นั้น มีหน้าที่ตรวจสอบดูแลการควบคุมผู้ถูกจับมิให้ควบคุมเกินความจำเป็น และหากว่าผู้ถูกจับไม่มีความผิดที่จะต้องสอบสวน ก็ให้รีบปล่อยตัวไปโดยปกติแล้วแม้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าสถานีตำรวจแต่ในทางปฏิบัติหัวหน้าสถานีตำรวจจะมอบหมายหน้าที่ให้สารวัตร ปกครองป้องกัน (สวป.) มีหน้าที่ในการตรวจดูแลห้องควบคุมอยู่แล้ว ให้ทำการตรวจผู้ถูกจับในห้องขังด้วย เพื่อป้องกันมิให้พนักงานสอบสวนควบคุมผู้ถูกจับโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

การปล่อยชั่วคราว

ผู้มีอำนาจในการสั่งให้ปล่อยผู้ต้องหาชั่วคราว ได้แก่ผู้บังคับบัญชาพนักงานสอบสวนขึ้นไป อันได้แก่ สารวัตร หัวหน้าสถานีตำรวจ หรือผู้รักษาการแทน ขึ้นไป พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจในการสั่งปล่อยชั่วคราวได้ ดังนั้นจึงเป็นการควบคุมมิให้พนักงานสอบสวนหน่วงเหนี่ยวหรือกักกันแก้งผู้ต้องหาในชั้นสอบสวนได้ เพราะเมื่อมีคำร้องขอขึ้นประกันตัวผู้ต้องหา หรือขอปล่อยตัวผู้ต้องหาชั่วคราวโดยทางฝ่ายผู้ต้องหาแล้วนั้นให้พนักงานสอบสวนเสนอคำร้องดังกล่าวพร้อมสัญญาประกันผู้ต้องหาต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งให้ปล่อยชั่วคราวได้ (ตำแหน่งสารวัตรขึ้นไป) และผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งปล่อยชั่วคราวได้นั้นจะต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จ และแจ้งผลการพิจารณาให้ฝ่ายผู้ยื่นคำร้องภายใน 24 ชั่วโมง ดังนั้น จึงเป็นการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้ต้องหาเพิ่มขึ้น

การสอบสวน

การควบคุมตรวจสอบการดำเนินการสอบสวนของพนักงานสอบสวนปัจจุบันมีดังนี้

1. การตรวจสอบสำนวนการสอบสวนเบื้องต้นภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่ได้รับคำ

ร้องทุกข์ไว้แล้ว ซึ่งจะมีผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนตามลำดับชั้น ตั้งแต่สารวัตรสอบสวน สารวัตรใหญ่ และผู้กำกับการตำรวจนครบาลเป็นผู้ตรวจ ทั้งนี้เพื่อเร่งรัดการสอบสวนของพนักงานสอบสวนให้รวดเร็วขึ้น และยังป้องกันกรณีที่พนักงานสอบสวนไม่ให้ความเป็นธรรมในคดีด้วย

2. การตรวจสอบความคืบหน้าคดีอาญาโดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองบังคับการและกองกำกับการ โดยปกติแล้วพนักงานสอบสวนทุกคน จะต้องมีความคืบหน้าคดีอาญาของตนเองไว้ โดยบันทึกถึงจำนวนคดีที่เกิดขึ้นและได้รับคำร้องทุกข์ไว้ โดยให้เรียงตามหมายเลขคดี และเมื่อพนักงานสอบสวนได้ทำการสอบสวนเสร็จสิ้น ส่งสำนวนการสอบสวนให้พนักงานอัยการแล้ว ก็จะทำเครื่องหมายว่าเสร็จแล้ว พร้อมกับบันทึกเลขที่คำสั่งส่งไปยังพนักงานอัยการไว้ด้วย ดังนั้น เมื่อผู้บังคับบัญชาพนักงานสอบสวนได้ตรวจสอบความคืบหน้าคดีอาญาของพนักงานสอบสวนแล้ว ก็จะทำให้ทราบว่าพนักงานสอบสวนนั้นมีจำนวนสำนวนคดีที่ค้างอยู่ในความรับผิดชอบเท่าไร ซึ่งหากมีจำนวนสำนวนที่ค้างอยู่มากก็อาจจะพิจารณาข้อบกพร่อง หรือสั่งลงทัณฑ์พนักงานสอบสวนผู้นั้นได้ การตรวจในระดับกองกำกับการจะตรวจทุกสัปดาห์ ส่วนในระดับกองบังคับการจะตรวจเดือนละ 1 ครั้ง การตรวจลักษณะนี้จะทำให้ผู้บังคับบัญชาพนักงานสอบสวนทราบผลของการสอบสวน และประเมินประสิทธิภาพของพนักงานสอบสวนได้ อีกทั้งยังเป็นการเร่งรัดให้พนักงานสอบสวนเร่งรัดดำเนินการสอบสวนให้เสร็จสิ้นเร็วยิ่งขึ้น

3. การควบคุมการสอบสวนโดยให้อำนาจในการสั่งคดีว่าจะฟ้องหรือไม่ฟ้อง อยู่ที่ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวน ซึ่งได้แก่ระดับตำแหน่งสารวัตรขึ้นไป พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจในการสั่งคดีโดยอิสระ เมื่อพนักงานสอบสวนได้ทำสำนวนการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ก็จะทำความเห็นในการสอบสวนว่าเห็นควรสั่งไม่ฟ้อง หรือลดการสอบสวน แล้วเสนอหัวหน้าพนักงานสอบสวนตำแหน่งตั้งแต่สารวัตรขึ้นไปตรวจสอบอีกครั้ง หากผู้บังคับบัญชาพนักงานสอบสวนได้ตรวจสอบสำนวนการสอบสวนแล้วเห็นว่า สำนวนการสอบสวนยังไม่สมบูรณ์ หรือความเห็นของพนักงานสอบสวนยังไม่ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาก็มีอำนาจสั่งการให้แก้ไขได้ โดยอาจจะทำให้การสอบสวนเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนความเห็นในทางคดีเสียได้และเมื่อเห็นว่าถูกต้องสมบูรณ์แล้ว จึงจะสั่งคดีแล้วเสนอสำนวนไปยังพนักงานอัยการต่อไป

พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจที่จะทำความเห็นทางคดีแล้วจัดส่งสำนวนการสอบสวนนั้นไปยังพนักงานอัยการ โดยไม่ผ่านการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างเด็ดขาดแม้แต่จะมีหน้าที่รักษาการแทนผู้บังคับบัญชาก็ตาม ทั้งนี้ตามนัยแห่งระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดีที่ว่า

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหรือรอง (ยกเว้นตำแหน่งรองสารวัตร) ของตำแหน่งใดให้มีอำนาจสั่งฟ้องได้เท่ากับผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งพนักงานสอบสวนมีตำแหน่งรองสารวัตร ดังนั้น จึงไม่มีอำนาจที่จะสั่งคดีแต่อย่างใด

4. การตรวจสอบสำนวนการสอบสวนโดย กองคดี กรมตำรวจ การตรวจสอบ-

ภายในที่นี่เป็นการตรวจสอบขั้นสุดท้ายในส่วนงานการสอบสวน ซึ่งหมายความว่าส่วนงานการสอบสวนได้ผ่านขั้นตอนในกระบวนการยุติธรรมโดยตลอด อันได้แก่ขั้นตอนของอัยการและศาลแล้ว เมื่อส่วนงานการสอบสวนได้ผ่านขั้นตอนของอัยการ และศาลมาแล้วจะส่งส่วนงานการสอบสวนนั้นมายังกองคดี กรมตำรวจ เมื่อกองคดีได้รับส่วนงานการสอบสวนแล้ว จะมีการตรวจสอบส่วนงานการสอบสวนทั้งหมดโดยตรวจสอบทั้งการทำส่วนงานการสอบสวนโดยผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนตามลำดับชั้นเพื่อหาข้อบกพร่องอันเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ในเรื่องการสอบสวนและควบคุมการสอบสวน ดังนั้นจึงอาจจะกล่าวได้ว่าการตรวจสอบส่วนงานการสอบสวนของกองคดี กรมตำรวจ นี่เป็นการตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง (Double Check) นอกเหนือจากการควบคุมตรวจสอบของผู้บังคับบัญชาพนักงานสอบสวนตามลำดับชั้น หากกองคดี กรมตำรวจได้ตรวจสอบส่วนงานเสร็จแล้วพบข้อบกพร่องในการฝ่าฝืนระเบียบแล้ว ก็จะมีคำสั่งลงทัณฑ์พนักงานสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชาทางวินัย การตรวจเช่นนี้เป็นการป้องกันไม่ให้พนักงานสอบสวนกับผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวน ร่วมมือกันทำการสอบสวนโดยไม่ถูกต้องตามหลักแห่ง กฎหมายและระเบียบได้เช่นกัน

นอกเหนือจากการที่หัวหน้าพนักงานสอบสวน มีหน้าที่ในการตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานสอบสวนของพนักงานสอบสวนให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบแล้ว หัวหน้าพนักงานสอบสวนซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่สารวัตรขึ้นไป ยังต้องมีหน้าที่ในการกวดขันพนักงานสอบสวนในเรื่องระเบียบวินัยทั่วไป ในฐานะพนักงานสอบสวนเป็นข้าราชการตำรวจด้วย การกวดขันควบคุมความประพฤติของพนักงานสอบสวนทางวินัยนี้ ครอบคลุมไปอย่างกว้างขวางมาก ซึ่งวินัยของตำรวจนี้หากพนักงานสอบสวนได้อยู่ในกรอบอย่างดียิ่งก็จะทำให้การปฏิบัติงานสอบสวนของพนักงานสอบสวน รวมตลอดถึงการควบคุมบังคับบัญชาของหัวหน้าพนักงานสอบสวนเป็นไปด้วยดี และหากพนักงานสอบสวนไม่อยู่ในกรอบแห่งวินัยตำรวจแล้ว หัวหน้าพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาก็มีอำนาจลงทัณฑ์พนักงานสอบสวนได้ ลักษณะเช่นนี้จะเป็แรงจูงใจหรือกระตุ้นให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนเป็นไปด้วยความถูกต้อง และเป็นธรรมตามนัยแห่งกฎหมายหรือกฎระเบียบทั่ว ๆ ไปด้วย

2.1.2 บทบาทและหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

2.1.2(1) ความหมายของการสอบสวน

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (11) ได้กำหนดนิยามไว้ว่า “การสอบสวน หมายถึง การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่น ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด เพื่อที่จะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ” รวมตลอดถึงการสอบสวนการตายอันเป็นผลจากการกระทำความผิดอาญาในกรณีการชันสูตรพลิกศพ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการสอบสวน

สวนสามัญ เมื่อปรากฏแน่ชัดหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าบุคคลใดตายโดยผิดธรรมชาติ หรือตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานให้มีการชันสูตรพลิกศพ เว้นแต่การตายโดยการประหารชีวิตตามกฎหมาย การตายโดยผิดธรรมชาติ นั้น คือ ฆ่าตัวตาย, ถูกผู้อื่นทำให้ตาย, ถูกสัตว์ทำร้ายตาย, ตายโดยอุบัติเหตุ ตายโดยไม่ทราบหรือปรากฏสาเหตุ

2.1.2(2) ผู้มีอำนาจหน้าที่สอบสวน

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (6) บัญญัติว่า “พนักงานสอบสวน หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน”

กฎหมายที่ให้เจ้าพนักงานมีอำนาจหน้าที่ทำการสอบสวน คือ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 และ มาตรา 20 นั้นเอง ผู้มีอำนาจสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญานี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

พนักงานสอบสวนทั่วไป ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 18 บัญญัติว่า “ในจังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดพระนครหรือจังหวัดธนบุรี พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ปลัดอำเภอ และข้าราชการตำรวจ ซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรีขึ้นไปมีอำนาจสอบสวนความอาญา ซึ่งได้เกิดหรืออ้างหรือเชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของตน หรือผู้ต้องหาที่มีที่อยู่หรือถูกจับกุมภายในเขตอำนาจของตนได้

สำหรับในจังหวัดพระนครหรือจังหวัดธนบุรี ให้ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรี หรือเทียบเท่าร้อยตำรวจตรีขึ้นไปมีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาซึ่งได้เกิดหรืออ้างหรือเชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของตน หรือผู้ต้องหาที่มีที่อยู่ หรือถูกจับกุมภายในเขตอำนาจของตน

2.พนักงานสอบสวนพิเศษ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 บัญญัติว่า “ถ้าความผิดซึ่งมีโทษทางกฎหมายได้กระทำความผิดนอกราชอาณาจักร ให้อธิบดีกรมอัยการหรือผู้รักษาการแทนเป็นพนักงานสอบสวนที่รับผิดชอบ หรือจะมอบหมายหน้าที่นั้นให้พนักงานสอบสวนคนใดก็ได้

ในกรณีจำเป็น พนักงานสอบสวนต่อไปนี้มีอำนาจสอบสวนในระหว่างรอคำสั่งจากอธิบดีกรมอัยการหรือผู้รักษาราชการแทน

พนักงานสอบสวน ซึ่งผู้ต้องหาถูกจับในเขตอำนาจ

พนักงานสอบสวน ซึ่งรัฐบาลประเทศอื่น หรือบุคคลที่ได้รับความเสียหายได้ฟ้องร้องให้ทำโทษผู้ต้องหา

ตามปกติอธิบดีกรมอัยการ หรือพนักงานอัยการไม่มีอำนาจสอบสวนแต่ตามบทบัญญัติของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 11 ให้อำนาจเฉพาะอธิบดีกรมอัยการหรือผู้รักษาการแทนเป็นพนักงานสอบสวน และในระหว่างรอคำสั่งของอธิบดีกรมอัยการและผู้รักษาการ

แทนที่จะให้ใครเป็นพนักงานสอบสวนนี้ พนักงานสอบสวนซึ่งรัฐบาลประเทศอื่นหรือบุคคลที่ได้ รับความเสียหายได้ฟ้องร้องให้ทำโทษผู้ต้องหาที่เป็นพนักงานสอบสวนแต่จะกระทำเฉพาะกรณีจำ เป็นระหว่างรอคำสั่งเท่านั้น

2.1.2.(3) ความสำคัญของการสอบสวน ประเด็นสาระสำคัญของการสอบสวนอยู่ที่ว่า การสอบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้นนั้น จะทำได้ก็โดยหลักเกณฑ์ที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ อาญา ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะในกรณีดังต่อไปนี้

1. การสอบสวนจะชอบด้วยกฎหมายก็ต่อเมื่อ การนั้นได้กระทำไปโดยพนักงานสอบสวน และพนักงานจะต้องมีเขตอำนาจที่จะสอบสวนคดีนั้น ได้ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 18 ถึง มาตรา 21 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา การสอบสวนใดที่มีได้เป็นไปตามนัยที่ กล่าวนี้ย่อมเป็นการไม่ชอบและอาจถือว่าไม่ได้มีการสอบสวนมาแล้วแต่อย่างใด

2. การสอบสวนจะชอบด้วยกฎหมายก็ต่อเมื่อ การนั้นได้กระทำไปโดยพนักงานสอบสวน และพนักงานสอบสวนจะต้องมีอำนาจที่จะสอบสวนคดีนั้น ได้ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 18 ถึง 21 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา การสอบสวนใดที่มีได้เป็นไปตามนัยที่กล่าว มานี้ ย่อมเป็นการสอบสวนที่ไม่ชอบและอาจถือว่าไม่ได้มีการสอบสวนมาแล้วแต่อย่างใด

3. การสอบสวนถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการยื่นฟ้องคดีอาญาของพนักงานอัยการ ถ้า ยังไม่มีการสอบสวนผู้ต้องหาที่ยังฟ้องไม่ได้

มาตรา 28 บัญญัติว่า “บุคคลเหล่านี้มีอำนาจฟ้องคดีอาญาต่อศาล คือพนักงานอัยการ และผู้เสียหาย”

มาตรา 162 บัญญัติว่า “ถ้าฟ้องผู้ต้องหาตาม กฎหมายแล้ว ให้ศาลจัดการก่อตั้งต่อ คดีราษฎรเป็นโจทก์ก็ให้ไต่สวนมูลฟ้อง แต่ถ้าคดีนั้นพนักงานอัยการได้ฟ้องจำเลยในข้อหาอย่าง เดียวกันได้แล้วให้จัดการตามอนุมาตรา 2 (2) ในคดีพนักงานอัยการเป็นโจทก์ไม่จำเป็นต้องไต่สวน มูลฟ้อง แต่ถ้าเห็นสมควรจะสั่งให้ไต่สวนมูลฟ้องก่อนก็ได้ กรณีการไต่สวนมูลฟ้องดังกล่าวมา แล้ว ถ้าจำเลยให้การรับสารภาพให้ศาลประทับฟ้องไว้พิจารณา

4. การสอบสวนผู้ต้องหาในการดำเนินคดีอาญา จะต้องเป็นไปตามหลักการสำคัญใน มาตรา 134 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า “เมื่อผู้ต้องหาถูก เรียกหรือส่งตัวมาหรือเข้าหาพนักงานสอบสวน หรือปรากฏว่าผู้ใดซึ่งมาอยู่ต่อเจ้าพนักงาน เป็นผู้- ต้องหา ให้ถามประวัติ ชื่อตัว นามสกุล ชาติบังคับ บิดา มารดา อายุ อาชีพ ที่อยู่ ที่เกิด และแจ้งข้อ หาให้ทราบและต้องบอกให้ทราบก่อนว่า ถ้อยคำที่ผู้ต้องหากล่าวนั้นอาจเป็นพยานหลักฐานยืนยันเขา ในการพิจารณาได้เมื่อผู้ต้องหาเต็มใจให้การอย่างใดก็ให้จดคำให้การไว้ ถ้าผู้ต้องหาไม่เต็มใจให้ การเลขก็ให้บันทึกไว้

5. การสอบสวนจะต้องทำด้วยความบริสุทธิ์เที่ยงธรรม สอดคล้องกัน มาตรา 135

แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า “ ห้ามมิให้พนักงานสอบสวนทำหรือจัดให้ทำการใด ๆ ซึ่งเป็นการล่อลวงหรือขู่เข็ญ หรือให้สัญญากับผู้ต้องหา เพื่อจูงใจให้เขาให้การใด ๆ ในเรื่องที่ต้องหา นั้น

6. การสอบสวนเป็นการให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจปฏิบัติหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่กระทำต่อสิทธิเสรีภาพของบุคคลโดยตรง หลายประการ อาทิ มีอำนาจตรวจตัวผู้ต้องหา เพื่อค้นพบสิ่งของซึ่งมีไว้เป็นความผิด การจับ และควบคุมตัวผู้ต้องหา ฯลฯ ฉะนั้น พนักงานสอบสวนจึงจำเป็นต้องกระทำการใด ๆ ให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรม (Justice under Law) และข้อจำกัดโดยกฎหมาย (Regal Restriction) ของทุกกรณี

2.1.2(4) หน้าที่ของรองสารวัตรสอบสวนสถานีตำรวจนครบาล

กรมตำรวจได้มีคำสั่ง 774/2537 ลง 7 กรกฎาคม 2537 กำหนดหน้าที่การงานและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานสอบสวนในสถานีตำรวจไว้ ดังนี้

1. สารวัตรสอบสวน (ทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวน)

1.1 ปฏิบัติงานตามที่หัวหน้าพนักงานสอบสวนจัดและมอบหมาย

1.2 สอบสวนคดีอาญาทุกประเภท

1.2.1 ปฏิบัติในฐานะพนักงานสอบสวนอาวุโส

1.2.2 คำนึงการสอบสวนคดีอาญาอุกฉกรรจ์หรือคดีสำคัญด้วยตนเอง เช่น คดีอาญาที่มีโทษจำคุกตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป, คดีชิงทรัพย์ที่มีตัวผู้ต้องหา, คดีวิ่งราวทรัพย์โดยใช้รถจักรยานยนต์และมีตัวผู้ต้องหา, คดีลักทรัพย์ที่มีตัวผู้ต้องหาและขยายผลได้ตั้งแต่ 2 คดีขึ้นไป, คดีลักขอกทรัพย์ ฉ้อโกงทรัพย์ที่มีมูลค่า 1,000,000 บาท (หนึ่งล้านบาท) ขึ้นไป, คดีประทุษร้ายต่อร่างกายโดยใช้อาวุธปืนและอาวุธสงคราม, คดีความผิดจราจรที่มีผู้บาดเจ็บครั้งละ 10 คนขึ้นไป หรือมีผู้ถึงแก่ความตาย เป็นต้น หรือคดีตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.3 ร่วมทำการสอบสวนกับรองสารวัตรสอบสวนในคดีที่พิจารณาเห็นสมควร

1.2.4 ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรสอบสวน

1.2.4.1 เมื่อได้รับแจ้งว่าได้มีเหตุเกิดขึ้น ให้ทำการสอบสวนโดยเร่งด่วน

1.2.4.2 ในกรณีที่ได้รับแจ้งเหตุทางโทรศัพท์หรือทางอื่นซึ่งผู้แจ้งมิได้มาสถานีตำรวจด้วยตนเอง และเป็นกรณีที่จำเป็นจะต้องตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุหรือกรณีที่มีผู้แจ้งเหตุจำเป็นซึ่งไม่สามารถมาสถานีตำรวจด้วยตนเองได้ เช่น เจ็บป่วย ให้ออกไปทำการสอบสวนโดยรีบด่วน ในกรณีเช่นนี้การลงบันทึกประจำวันรับแจ้งโดยไม่ต้องให้ผู้แจ้งลงลายมือชื่อเป็นหลักฐาน

1.2.4.3 เมื่อได้รับแจ้งว่ามีเหตุเกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น ถ้าเป็นกรณีมีระเบียบข้อบังคับข้อกำหนดให้ต้องรายงานหรือพิจารณาเห็นสมควรรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบ

1.2.4.4 เมื่อได้รับคำร้องทุกข์ไว้แล้ว ให้มอบบัตรรับคำร้องทุกข์ให้กับผู้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษเพื่อสะดวกในการติดต่อกับพนักงานสอบสวนภายหลัง

1.2.4.5 เมื่อพ้นจากหน้าที่เข้าเวรสอบสวน ให้รายงานการปฏิบัติให้หัวหน้าพนักงานสอบสวนทราบ

1.2.4.6 ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรสอบสวนถ้าจะนัดผู้เสียหายหรือพยานในคดีที่เกิดขึ้นในระหว่างเข้าเวรเป็นครั้งคราวนั้น ต้องพิจารณาให้เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานขณะเข้าเวรสอบสวน และต้องคำนึงถึงความสะดวกของผู้เสียหายหรือพยานที่นัดมา

1.2.5 ให้ทำสำนวนการสอบสวนที่รับผิดชอบให้แล้วเสร็จตามกำหนด ส่วนการดำเนินการสอบสวนจะทำในวัน เวลา สถานที่ใดให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการสอบสวน โดยพิจารณาถึงความสะดวกของผู้ถูกสอบสวน ไม่ว่าจะเป็นผู้เสียหายหรือพยานด้วยเท่าที่จะสามารถกระทำได้

1.2.6 การสอบสวนในกรณีที่ต้องมีการสืบสวนหลังเกิดเหตุควรรู้อย่างรวดเร็ว ให้ประสานการปฏิบัติกับผู้มีหน้าที่สืบสวนใกล้ชิดจริงจัง

1.3 ศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนและดำเนินคดีและนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในการสอบสวน

1.3.1 เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รายงานข้อมูลที่ได้ต่อหัวหน้าพนักงานสอบสวนตามคำสั่ง

1.3.2 ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวน ในการศึกษารวบรวมข้อมูลและนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในการสอบสวนตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ร่วมกับกำลังป้องกันปราบปรามทำการตรวจค้น จับกุม

1.5 การประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด เพื่อผลในการป้องกันปราบปราม

1.5.1 ประสานงานกับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในสถานีตำรวจหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจัง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

1.5.2 แจ้งข่าวสารข้อมูลที่พิจารณาเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามให้กับผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องทราบ หรือรายงานให้หัวหน้าพนักงานสอบสวนทราบตามความเหมาะสม

1.6 ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนให้ความร่วมมือต่อการดำเนินคดี

1.6.1 สร้างความสัมพันธ์กับประชาชน เพื่อประโยชน์เนการให้ประชาชนร่วมมือเป็นพยานในคดีที่เกิดขึ้น

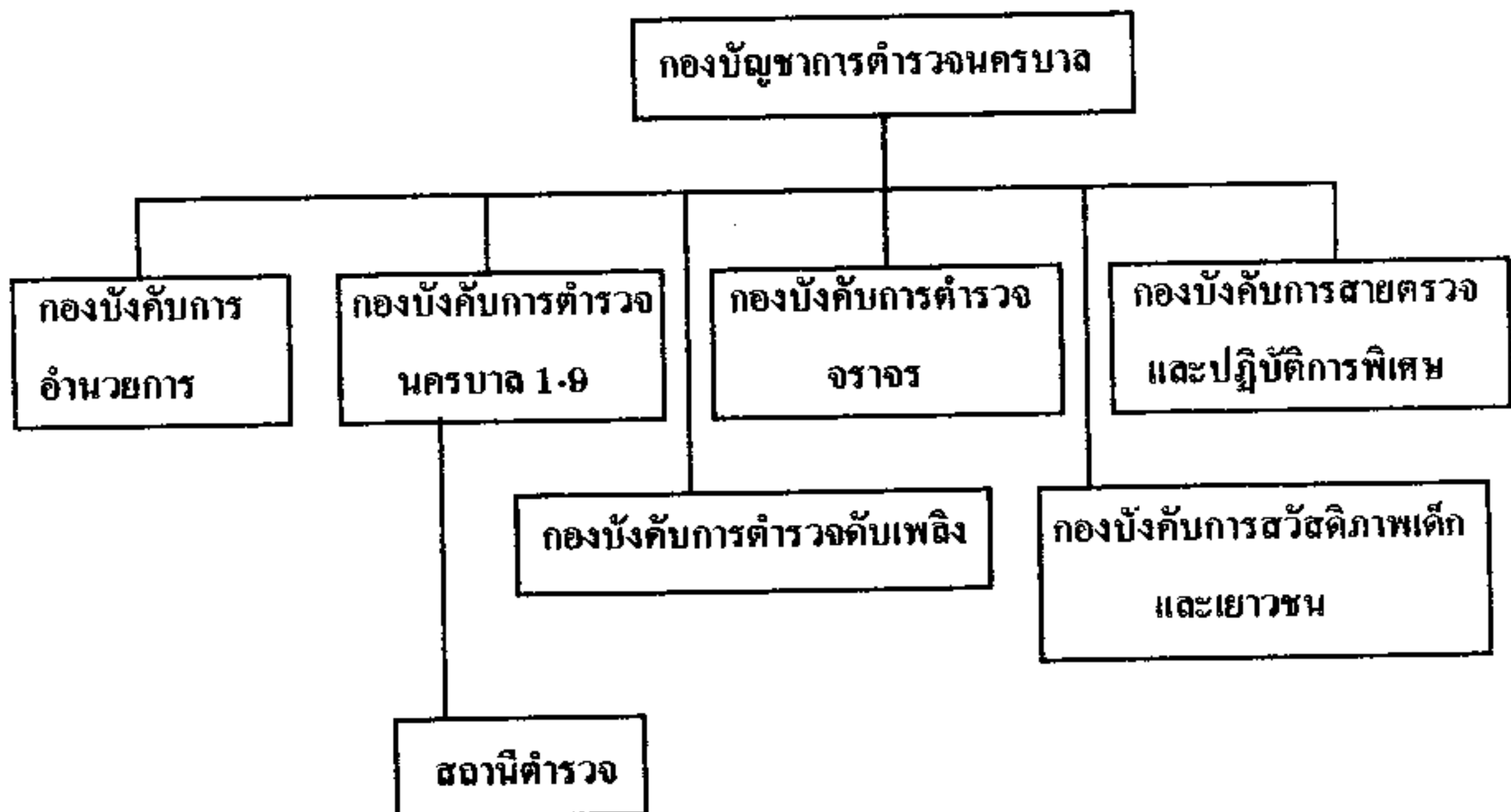
1.6.2 ให้ความสะดวกแก่ประชาชนที่ให้ความร่วมมือเป็นพยานในคดี

- 1.6.2 ให้ความสะดวกแก่ประชาชนที่ให้ความร่วมมือเป็นพยานในคดี
- 1.6.3 ปกปิดและให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนผู้เป็นพยาน
- 1.7 เปรียบเทียบการกระทำผิดกฎหมายทุกประเภท
- 1.8 ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ
- 1.9 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน
- 1.10 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- 2. รองสารวัตรสอบสวน
- ปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกันกับสารวัตรสอบสวน ยกเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ

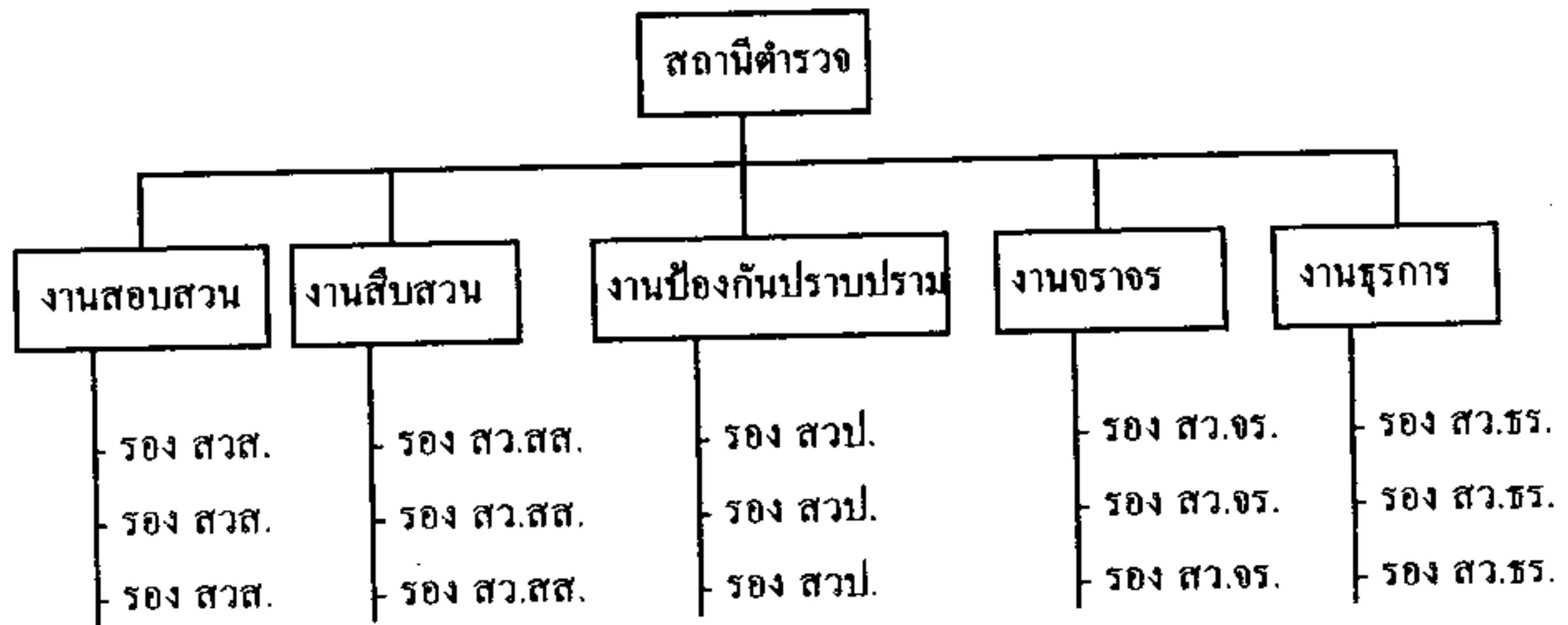
1.2.1-1.2.2

2.1.2(5) โครงสร้างการบริหารงานของกองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจที่อยู่ในสังกัด ปรากฏตามแผนภูมิที่ 2.1 และ 2.2

แผนภูมิที่ 2.1 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของกองบัญชาการตำรวจนครบาล



แผนภูมิที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการบริหารของสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล



2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและการบริหาร

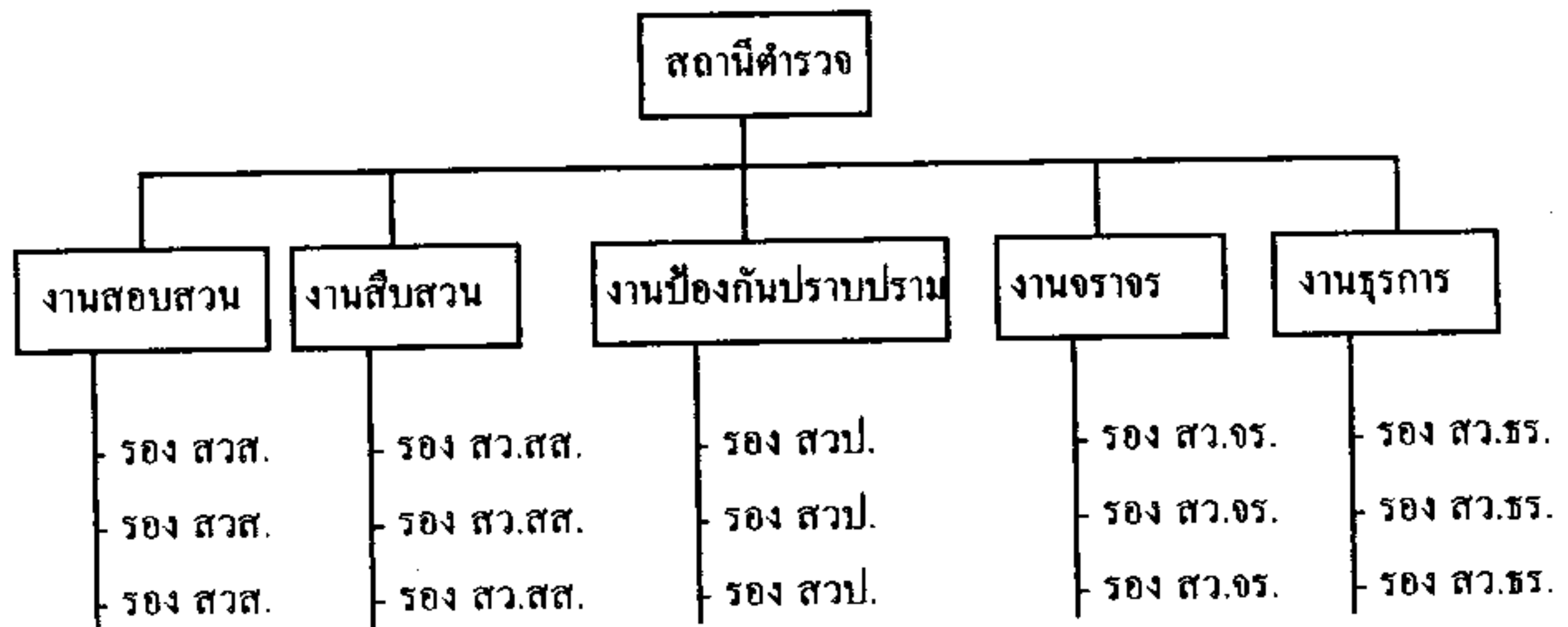
เนื่องจากองค์การเป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อแก้ไขข้อจำกัดต่าง ๆ ของมนุษย์ ที่จะช่วยสร้างประสิทธิผลขององค์การ เพื่อช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถตอบสนองความพึงพอใจร่วมกันได้อย่างดีที่สุดในขณะนั้น แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ และการบริหารในเชิงระบบ และกระบวนการ (System and Process) จึงเป็นการพิจารณาการบริหาร ในลักษณะของระบบและกระบวนการที่มีความต่อเนื่องกัน

อรุณ รักธรรม (2526:11) ให้ความหมายขององค์การว่า เป็นหน่วยทางสังคม (Social Unit) ซึ่งรวมเอากระบวนการแบบความสัมพันธ์ ของสมาชิกในองค์การและองค์การถูกสร้างขึ้นมาจากเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย (Goal) เฉพาะบางประการ องค์การที่มีประสิทธิผล คือ องค์การที่สามารถดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

Shrode and Voich (1974:137) มององค์การในลักษณะที่เป็นระบบว่า เป็นอนุกรม (Series) ที่ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ในกระบวนการผ่านเข้า ผ่านออก (Input-Output Process) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกัน และวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าว ต่างทำหน้าที่อย่างอิสระและร่วมมือกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่องค์การเป็นส่วนรวม แก่สมาชิกทั้งมวลและแก่สถานะแวดล้อมขององค์การ

นอกจากนี้ Shrode and Voich (1974:138) ยังมองการบริหารในลักษณะที่เป็นระบบด้วยว่าเป็นการรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่มีความสอดคล้อง เพื่อประโยชน์ในการยึดโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การ ให้เป็นปึกแผ่น ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การอยู่รอด แม้กระทั่งในสถานะที่แปรปรวน องค์การจะเป็นระบบหนึ่ง (แผนภูมิที่ 2.3) ที่ทำหน้าที่แปรสภาพ (Transformation System) เริ่มด้วยการนำเอาทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น บุคลากร วัสดุ เงินทุน ความรู้

แผนภูมิที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการบริหารของสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล



2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและการบริหาร

เนื่องจากองค์การเป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อแก้ไขข้อจำกัดต่าง ๆ ของมนุษย์ ที่จะช่วยสร้างประสิทธิผลขององค์การ เพื่อช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถตอบสนองความพึงพอใจร่วมกันได้อย่างดีที่สุดในขณะนั้น แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ และการบริหารในเชิงระบบ และกระบวนการ (System and Process) จึงเป็นการพิจารณาการบริหาร ในลักษณะของระบบและกระบวนการที่มีความต่อเนื่องกัน

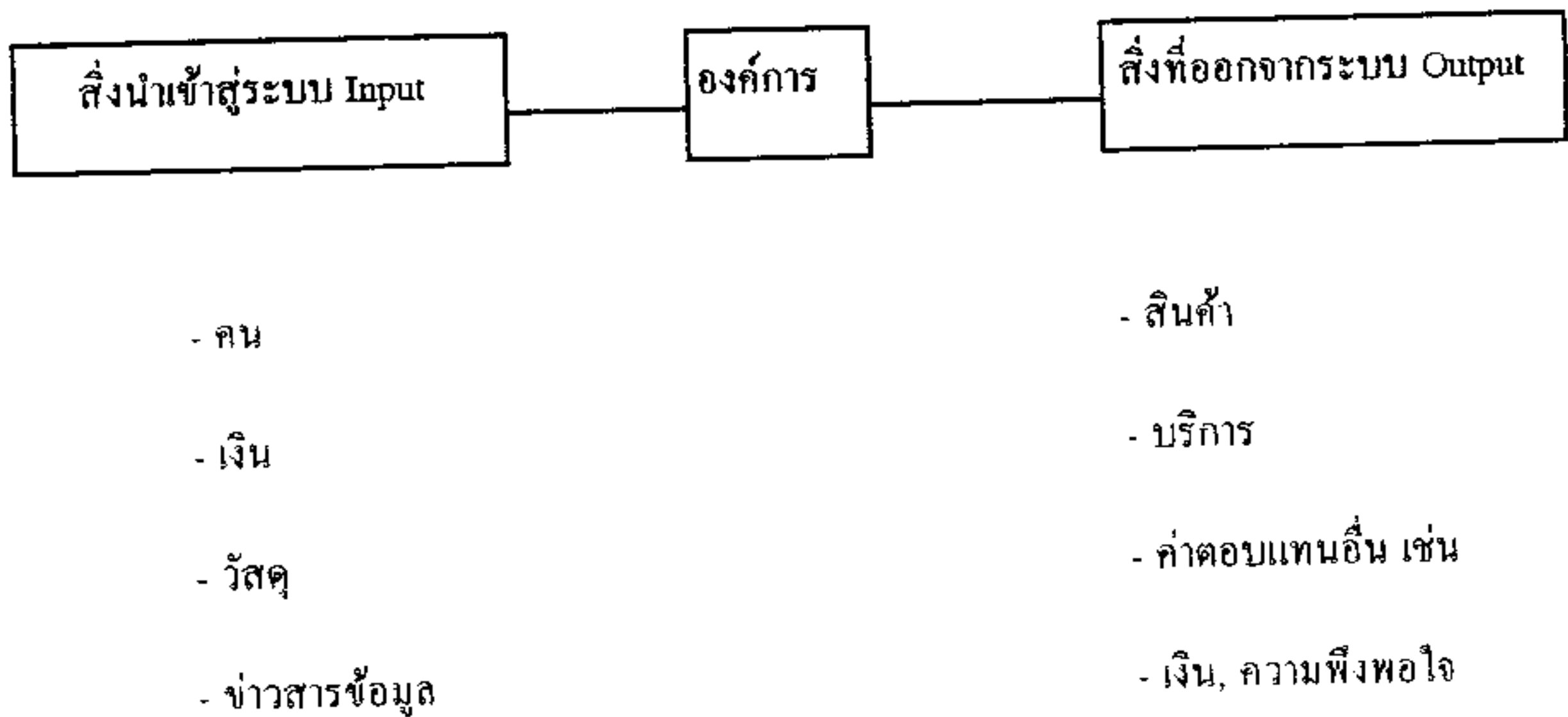
อรุณ รักธรรม (2526:11) ให้ความหมายขององค์การว่า เป็นหน่วยทางสังคม (Social Unit) ซึ่งรวมเอากระบวนการแบบความสัมพันธ์ ของสมาชิกในองค์การและองค์การถูกสร้างขึ้นมาจากเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย (Goal) เฉพาะบางประการ องค์การที่มีประสิทธิผล คือ องค์การที่สามารถดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

Shrode and Voich (1974:137) มององค์การในลักษณะที่เป็นระบบว่า เป็นอนุกรม (Series) ที่ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ในกระบวนการผ่านเข้า ผ่านออก (Input-Output Process) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกัน และวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าว ต่างทำหน้าที่อย่างอิสระและร่วมมือกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่องค์การเป็นส่วนรวม แก่สมาชิกทั้งหมดและแก่สถานะแวดล้อมขององค์การ

นอกจากนี้ Shrode and Voich (1974:138) ยังมองการบริหารในลักษณะที่เป็นระบบด้วยว่าเป็นการรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่มีความสอดคล้อง เพื่อประโยชน์ในการยึดโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การ ให้เป็นปึกแผ่น ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การอยู่รอด แม้กระทั่งในสภาวะที่แปรปรวน องค์การจะเป็นระบบหนึ่ง (แผนภูมิที่ 2.3) ที่ทำหน้าที่แปรสภาพ (Transformation System) เริ่มด้วยการนำเอาทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น บุคลากร วัสดุ เงินทุน ความรู้

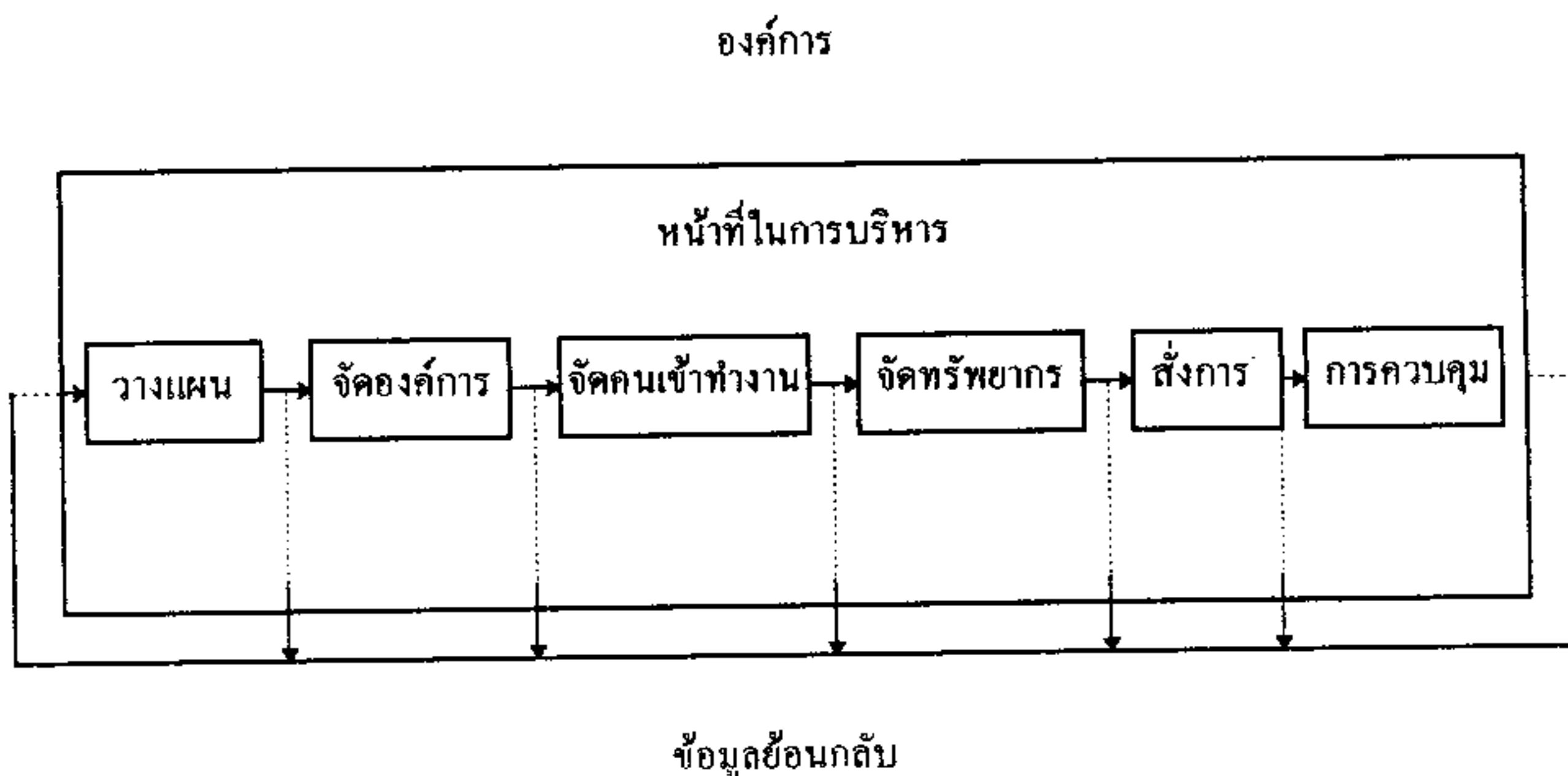
ข่าวสารข้อมูล เข้าสู่องค์การในลักษณะของสิ่งนำเข้าสู่ระบบ (Input) แล้วองค์การก็จะทำหน้าที่แปรสภาพสิ่งนำเข้าผลิตผลออกมาในรูปสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งออก (Outputs) ไปสู่ส่วนในระบบขององค์การ ในรูปของสินค้าบริการ หรือผลตอบแทนในรูปต่าง ๆ เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นเงิน ความพึงพอใจ ที่ให้แก่สมาชิกในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ อันเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การได้ด้วย

แผนภูมิที่ 2.3 แสดงระบบขององค์การ



สำหรับแนวคิดการบริหารในแง่ระบบสนการณ์นั้น พิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยการกระทำ เป็นทีละขั้นตอน (Step by Step) ที่ต่อเนื่องกันอย่างเป็นระเบียบ (แผนภูมิที่ 2.4) ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันทุกด้าน (ธงชัย สันติวงษ์ 2516:76)

แผนภูมิที่ 2.4 แสดงรูปแบบกระบวนการบริหาร (Management Process)



ประสิทธิภาพขององค์การ จะมีเครื่องมือหรือสื่อ ที่ใช้ควบคุม ให้ระบบและกระบวนการ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนด คือ การใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เช่น การรายงานผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูล ตัวเลขทางการเงิน บัญชี ข้อความที่ได้จากการตรวจสอบ ที่ชี้ให้เห็นข้อแตกต่างที่เกิดขึ้น และสิ่งบอกเหตุต่าง ๆ ที่สามารถสังเกตเห็นได้ สิ่งเหล่านี้ จะเป็นประโยชน์ ในแง่การบริหารองค์การ ให้มีประสิทธิภาพ คือ ทำให้ทราบถึงสาเหตุความเป็นไป การควบคุมให้มีความทำงานให้ได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งการป้องกัน รั่วรั่วรั่ว มีให้เกิดความผิดพลาดขึ้นอีก และยังสามารถยกระดับการทำงานให้มีสมรรถนะสูงขึ้นด้วย

กล่าวโดยสรุปก็คือ การบริหารให้มีประสิทธิภาพ และสมรรถภาพสูงสุด โดยพิจารณาถึงวิธีการในเชิงระบบ (System) ก็ดี และเชิงกระบวนการ (Process) ก็ดีมาใช้ให้เป็นประโยชน์ซึ่งในแง่ของระบบ (System) ด้วยการพิจารณาลักษณะของการผนึกความเป็นปึกแผ่น ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การ การจัดระเบียบของวิธีการต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเข้าและนำออก (Input - Output Process) อย่างเป็นกระบวนการ ในสภาพที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันของทรัพยากรที่รับเข้าสู่ระบบ และทรัพยากรที่ออกจากระบบสู่สภาพแวดล้อมภายนอก

ส่วนในแง่ของกระบวนการ (Process) จะพิจารณาจาก ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยการควบคุม การรายงานผล หรือการสื่อสาร ในลักษณะของความต่อเนื่อง หมุนเวียนเรื่องไป ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการบริหาร อันถือว่าเป็นกระบวนการทางสังคม (Social Process)

อย่างหนึ่ง เพราะเป็นกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคนและสังคม ซึ่งจะ
สามารถอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหารนำองค์การไปสู่สภาพความสมดุล (Equilibrium) กับสิ่งแวดล้อม
(Environment) คือการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับระบบภายนอก
รวมทั้งการนำมาใช้แก้ไขปัญหาดัง ๆ ในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 แนวคิดในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มักจะมีการพูดถึงผลการ
ปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
(Efficiency) กล่าวคือ เมื่อมีผลการปฏิบัติงานก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการ
ปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ สำหรับความหมายที่กล่าวถึงประสิทธิภาพ
นั้น ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Elmore Peterson and E. Grosvenor Plawman (1953 : 433) กล่าวว่าประสิทธิภาพสูง
สุดในการบริหารงานทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและ
คุณภาพที่ต้องการในลักษณะที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสภาพและข้อผูกพันด้าน
การเงินที่มีอยู่ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ
(Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

John D. Millet (1954 : 4) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่าหมายถึงผลการ
ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติ (Human Satisfaction and
Benefit Produced)

Herbert A. Simon (1960 : 180:181) กล่าวว่าถ้าจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูง
สุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลิตผล (Output) ที่ได้รับออก
มา ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิต

ปัจจัยการนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของรัฐก็บวกกับความพึงพอใจ
ของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

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

E = ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)

I = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S = ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

T.A.Ryan and P.C.Smith (1954 : 276) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human
Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวก กับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่ง

ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ทำให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

หุบ กาญจนประกร (2502 : 40) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับการบริหารด้านธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการ และบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตย ในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คู่กับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531:86) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงาน จะเป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์การก็คืองานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากล ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใด มีจุดประสงค์ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารงานหรือการจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์การของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด

อุทัย หิรัญโต (2525:123) กล่าวว่า คำว่า “ประสิทธิภาพ” ในวงการธุรกิจ หมายถึง การจัดการที่ได้รับผลกำไร หรือขาดทุน สำหรับในการบริหารงานราชการในทางปฏิบัติวัดประสิทธิภาพได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการ จึงหมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานที่ยังให้เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่มวลมนุษย์ (human satisfaction and benefit produced) ดังนั้น ประสิทธิภาพในทางราชการ จะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าจะทำอย่างประหยัด อาจไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ นอกจากนี้การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องพิจารณาคำว่า “ประสิทธิผล” ประกอบด้วยคำว่าประสิทธิผล (Effectives) หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิผลเพียงแต่พิจารณาถึงผลงานที่ได้รับเท่านั้น ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิผลคือ การบรรลุเป้าหมายแต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพคือ การใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด เกิดผลรวดเร็ว โดยการนำเวลา (Time) เข้ามาพิจารณาค่าย

รพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณะชญ (2510:5) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพแตกต่างจากนักวิชาการที่กล่าวมาแล้ว คือ ประสิทธิภาพหมายถึงความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยนำเข้าหรือความพึงพอใจ

จากแนวความคิดในเรื่องของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการและนักทฤษฎีต่าง ๆ อาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึงการผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุดและ

ประหยัดเวลาที่สุดในขณะที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์หรือประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าจะพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้น ประสิทธิภาพในความหมายของผู้วิจัยจึงหมายถึงการที่ พนักงานสอบสวนสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ทางราชการกำหนดให้

สำหรับแนวความคิดในเรื่องปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจดังนี้

Becker and D. Neuhauser (1975 : 94) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยเขากล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีก ดังแบบจำลองในรูปสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High Task - Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainty)

1. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

และ Becker ยังเชื่ออีกว่าสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกปฏิบัติ และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ฉะนั้นโครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติ จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในปี 1978 Katz and Kahn (1978 : 226) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในระบบเปิด (Open System) ได้ทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพคือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กร

นั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้นจะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสิทธิภาพ ความรู้สึกผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

ในเรื่องของการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ Frederick Herzberg (1968 : 2) ได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น Herzberg จึงได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงาน และไม่พอใจในการทำงาน พบว่าบุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ คือ

1. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
2. การได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
3. ลักษณะเนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
4. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน
6. การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ คือ

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร (Policy and Administration)
2. การควบคุมการบังคับบัญชา (Supervision)
3. สภาพการทำงาน (Work conditions)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with Pee and Subordinate)
5. ค่าตอบแทน (Salary)
6. สถานภาพ (Status)
7. การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
8. ความปลอดภัย (Security)

นักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานที่สำคัญ ซึ่งได้กล่าวเพิ่มเติมถึงหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ

สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 30) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก หลัก 12 ประการมีดังนี้ คือ

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบีย่นไว้เป็น

หลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

นอกจากนี้ สมยศ นาวิกการ (2529 : 5) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Thomas J. Peters ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ (7-5) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง ภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก

2. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

2.4 แนวคิดจิตวิทยาต้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abraham Zaleanick and others (1958 : 40) ได้กล่าวว่าในการที่จะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่นั้น จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านภายนอก และความต้องการภายใน (External and Internal Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึงการมีประสิทธิภาพที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันมีผลต่อประสิทธิภาพของงานนั้น ๆ

ความต้องการภายนอก (External Need) ได้แก่

1. รายได้ตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่
5. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
6. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
7. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความซื่อสัตย์ มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียเป็นหลัก

ฐาน

8. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
9. งานสำเร็จทันเวลา
10. ผลของงานได้มาตรฐาน
11. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
12. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน
13. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

แนวคิดจิตวิทยาต้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากรของ นานเฉลียว ยังนันท์วัฒนา (2533 : 51-52) ซึ่งพบว่าแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพัฒนากร

จากแนวคิดนี้จะเห็นได้ว่า เหตุจูงใจที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพจะประกอบไปด้วยแรงจูงใจด้านผลตอบแทนทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และด้านจิตวิทยา

2.5 แนวคิดในเรื่องการมีส่วนร่วมและการประสานงาน

การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการตั้งแต่เบื้องต้นแรก ในอดีตที่ผ่านมาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจปรากฏว่ายังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เท่าที่ควรจะเป็นซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันคิดแก้ไขมาโดยตลอดจนกระทั่งปัจจุบันต่างยอมรับในบทสรุปประการหนึ่งที่ว่า ความร่วมมือระหว่างประชาชนกับรัฐ และระหว่างประชาชนด้วยกันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงได้วิเคราะห์แนวทางและกระบวนการวางแผนขึ้นมาใหม่กล่าวคือ เน้นการร่วมมือเป็นการทำงานในรูปกลุ่ม หรือองค์กรของชุมชน ด้วยความหวังว่าจะให้กลุ่มหรือองค์กรนี้เป็นกลไกนำความคิดและช่วยเหลือการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จต่อการดำเนินการ

ในปัจจุบัน องค์กรพัฒนาส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนจะแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาที่เรียกว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ซึ่งแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนดังกล่าว ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นและทำการศึกษาไว้ดังนี้

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527 : 6-7) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่รัฐบาล ทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทั้งในส่วนบุคคล กลุ่ม คน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์การอาสาสมัครรูปต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องรวมกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาที่ กำหนดไว้โดยมีส่วนร่วมในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมตลอด-
จนความต้องการของชุมชน
2. ร่วมคิดหา และสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนหรือสร้าง
สรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสนองความต้องการของชุมชน
3. ร่วมวางนโยบาย หรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรมที่ชัดและแก้ไขปัญหา
และสนองความต้องการของชุมชน
4. ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ
6. ร่วมการลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง และ
หน่วยงาน
7. ร่วมควบคุม ติดตามประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำ
ไว้ทั้งโดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ (2531 : 34-35) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น กระบวนการดำเนินงานรวมพลังประชาชนกับองค์กรของรัฐ หรือองค์กรเอกชน เพื่อประโยชน์ใน การพัฒนา หรือแก้ไขปัญหของชุมชน โดยยึดหลักการว่าสมาชิกในชุมชนนั้น ๆ จะต้องร่วมมือ กันวางแผนและการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการ หรือแก้ไขปัญหของประชาชนในชุมชน...

บำรุง บุญปัญญา (2528 : 84-89) ให้ความเห็นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนถูก พิจารณาว่าเป็นเพียงกระบวนการในการทำงาน เช่น ในเรื่องของกระบวนการกลุ่ม เป็นการสร้างกิจ กรรมผ่านตัวแทนจำนวนน้อยของชุมชนด้วยการสร้างผู้นำให้เป็นตัวแทน ซึ่งเป็นแนวคิดของการ พัฒนา... และขอบเขตกิจกรรมในการพัฒนาได้ถูกกำหนดไว้แล้วโดยหน่วยงานพัฒนา จึงสร้างวิธี การซึ่งเป็นเงื่อนไขซ่อนเร้นจูงมูงหมายบางอย่างให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมในกิจกรรม และควบคุมกิจ กรรมที่กำหนดขึ้นโดยไม่ให้ชาวบ้านรู้

Cohen and Uphoff (1977 ; 71-73) มีความเห็นว่าการมีส่วนร่วมหมายถึงการที่ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ในการลงมือปฏิบัติการในการรับส่วนร่วมแบ่ง ผลประโยชน์และการประเมินผลโครงการพัฒนา และอาจมีคำถามว่าประชาชนควรมีส่วนร่วมใน ระยะใดของโครงการ

Roa Y.S. (1986 : 52-54) ให้ความเห็นว่าประชาชนควรมีส่วนร่วมตั้งแต่แรกเริ่มเพราะ หากลงมือปฏิบัติการใดโครงการใดโดยชุมชนไม่เข้าใจหรือไม่ยอมรับอาจนำไปสู่การคัดค้านในรูปแบบที่รุนแรงซึ่งก่อให้เกิดความเสียหาย

ประเสริฐ เมฆมณี (2523 : 443) กล่าวว่า ความร่วมมือระหว่างตำรวจและประชาชน ในการป้องกันอาชญากรรมนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในแง่ของปรากฏการณ์ทางสังคม และกระบวนการปฏิบัติ

สวัสดิ์ อมรวิวัฒน์, พล.ต.อ. (2535 : 2 - 26) กล่าวว่า โครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ เป็นมาตรการเชิงรุกที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติและความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชน กับตำรวจ ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ดังกล่าวก็เพื่อให้ประชาชนให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจ ในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้วยความศรัทธาและเต็มใจ

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่างานด้านชุมชนสัมพันธ์สามารถสร้างให้ประชาชนรวมตัวกัน ผูกพันเกี่ยวข้องต่อกัน ร่วมมือในการประสานการปฏิบัติงานหรือช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะปัญหาอาชญากรรม เพื่อให้เกิดความผาสุกและสงบเรียบร้อยในชุมชนหรือสังคม

การประสานงาน (Coordination) หมายถึง การที่คนในองค์การเดียวกันหรือหลายองค์การ ได้ทำงานร่วมกันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และแผนที่ได้กำหนดไว้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือจะให้ความหมายอีกนัยหนึ่งว่า หมายถึง การช่วยกันทำงานภายใต้วัตถุประสงค์หรือแผนอันเดียวกัน ให้เกิดความสำเร็จภายในกำหนดระยะเวลาด้วยเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ (ประทาน คงฤทธิศึกษากร 2529 : 104)

จากคำจำกัดความมาแล้วข้างต้นนี้จะเห็นได้ว่าลักษณะหรือองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของการประสานงานจะประกอบด้วย

1. การประสานงานต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีการกำหนดแผนเพื่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ แล้ว
2. วัตถุประสงค์และแผนที่กำหนดไว้นั้น ผู้ที่จะปฏิบัติหรือผู้ที่จะประสานงานจะต้องทราบและเข้าใจร่วมกัน
3. การประสานงานจะต้องมีการแบ่งงานกันทำ และทำตามความชำนาญ แต่ต้องมีสำนึกกว่าเป็นการทำงานด้วยกันมิใช่ต่างคนต่างทำ
4. การแบ่งงานกันทำและการทำงานตามความชำนาญในการประสานงานนั้นแต่ละคนต้องมีความรับผิดชอบในส่วนอันเป็นหน้าที่และรับผิดชอบงานของตนและต้องตระหนักถึงผลที่จะเกี่ยวพันกับผู้อื่นที่จะต้องทำงานในช่วยการประสานงานนั้น ๆ
5. การประสานงานต้องเป็นการทำงานที่มีทรัพยากรอย่างเพียงพอ และเป็นการทำงาน

ตามคาบระยะเวลาที่กำหนดไว้ให้สอดคล้องต้องกัน

ปัจจัยสำคัญที่จะเอื้ออำนวยต่อการประสานงาน ในการประสานงานนั้นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการประสานงานก็นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรนำมาเป็นประโยชน์ในการเตรียมหรือจัดให้มีขึ้น เพื่อนำมาซึ่งประโยชน์ในการประสานงาน ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้ (ชูบ กาญจนประกร. 2526 : 86)

1. ผู้ที่จะประสานงานกันต้องมีความร่วมมือกัน เพราะการประสานงานเป็นการปฏิบัติของทุกฝ่าย เพื่อให้บรรลุจุดหมายในรูปทรง ถ้าหากการประสานงานในโครงการ หรือแผนงานใด ๆ หน่วยงานต่าง ๆ ไม่พร้อมใจให้ความร่วมมือกันด้วยดีแล้ว การประสานงานจะเกิดขึ้นได้ยาก
2. ต้องมีแผนหรือโครงการที่ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอันแน่ชัด และในการนี้จะต้องมีผู้บังคับบัญชาที่จะต้องคอยตรวจสอบการทำงานตามแผน หรือการประสานงานให้เป็นไปตามแผนหรือโครงสร้างตามคาบระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด
3. การทำงานตามแผนในการประสานงานต้องมีทรัพยากร เช่น งบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ทันทั่วถึง มีเจ้าหน้าที่พร้อมและสามารถใช้เครื่องมืออื่น ๆ เรื่องงบประมาณการเงิน วัสดุและตัวบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นในการประสานงาน
4. การประสานงานจะต้องอาศัยระบบการสื่อสาร หรือการติดต่อระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ และระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะต้องทำงานตามแผนในการประสานงานนั้น ระบบการติดต่อ การสื่อสารต้องถือเป็นความสำคัญที่จะให้ผู้ทำงานร่วมมือกันง่ายสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และแผนที่วางไว้
5. สัมพันธภาพการรู้จักกัน ตลอดจนความคุ้นเคยของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้การประสานงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีความร่วมมือกันได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการสร้างบรรยากาศของความเป็นมิตรหรือการสร้างความสัมพันธ์ในรูปขององค์การอุปนัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น
6. ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่จะประสานงานกันต้องคอยกำหนดหรือกำหนดยการให้การทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการประสานงานกันและผู้บังคับบัญชา เท่านั้นที่จะต้องส่งเสริมขวัญหรือกำลังใจให้การทำงานของแต่ละหน่วยงานประสานงานให้งดได้

การประสานงานแบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ การประสานงานภายใน และการประสานงานระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ (ประธาน คงฤทธิศึกษากร. 2529 : 107)

1. การประสานงานภายในองค์กร หมายถึงการทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่าง ๆ ภายในกระทรวงทบวงกรมนั้น ๆ มีข้อพิจารณาดังนี้คือ

- 1.1 เจ้าหน้าที่ในองค์กรจะต้องทราบและเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การโดยชัดแจ้งทุกคน โดยทุกคนต้องทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายนั้น ๆ

- 1.2 จะต้องจัดให้มีการให้ความรู้ความเข้าใจ ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงาน
- 1.3 ต้องทำความเข้าใจว่าใครมีหน้าที่รับผิดชอบอะไร และใครจะต้องทำงานสัมพันธ์กับหน่วยงานใดและใคร
- 1.4 กรณีเกิดปัญหาหรือต้องการประสานงานพิเศษ อาจจัดให้มีการประชุมหรือมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในองค์การนั้น ๆ เพื่อระดมสมองทำงานร่วมกัน
- 1.5 เพื่อประโยชน์ในการประสานงานควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือสัมมนาระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันให้มีการเพิ่มพูนความรู้และความเป็นกันเองระหว่างผู้ปฏิบัติงาน
- 1.6 ผู้บังคับบัญชาต้องควบคุมผลลัคน ให้มีการทำงานประสานงานกันในองค์การนั้น โดยการออกคำสั่ง ควบคุม กำกับ ดูแลติดตามผลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
2. การประสานงานระหว่างองค์การหรือระหว่างหน่วยงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่าง กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีข้อพิจารณาดังนี้
 - 2.1 จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายตลอดจนแผนขึ้น เพื่อให้ทราบแน่ชัดว่ามีหน่วยงานใดบ้างที่จะรับผิดชอบต่อแผนและนโยบายนี้
 - 2.2 อาจจัดขึ้นในรูปของคณะกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงนโยบายหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะต้องทำงานประสานงานกันอย่างไร
 - 2.3 ใช้วิธีการรวมหน่วยงานเข้าด้วยกันเป็นองค์การเดียวกัน จะทำให้เกิดการประสานงานกันได้ดีเป็นพิเศษและการร่วมหน่วยงานต่าง ๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย และมุ่งให้การดำเนินงานอยู่ภายใต้การตัดสินใจบังคับบัญชาของคน ๆ เดียว และจะทำให้การบริหารงานมีเอกภาพมากที่สุด (Simon. 1956 : 110)
 - 2.4 การใช้ระบบงบประมาณในการกำหนดให้มีการประสานงานในกรณีที่ต้องการให้หน่วยงานหรือองค์การที่จะต้องดำเนินการร่วมกันเพื่อประหยัดงบประมาณ เช่น กรุงเทพมหานครต้องมีหน้าที่ในการทำถนนและทางเท้า เพื่อ ป้องกันมิให้มีการขุดเจาะถนนและทางเท้า เพื่อการดำเนินงานของหน่วยอื่น เช่น การประปา โทรศัพท์ ก็กำหนดโครงการโดยหน่วยงานทั้งสามจัดวางโครงการดำเนินงานควบคู่กันไปในคราวเดียวกันทั้งนี้ก็แต่โดยวิธีการงบประมาณมิให้หน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดใช้งบประมาณในการติดตั้งหรือขุดเจาะ วิธีการนี้จะทำให้ประหยัดงบประมาณและเกิดความเรียบร้อยในการทำงานได้
 - 2.5 การฝึกอบรมหรือสัมมนาจะทำให้ข้าราชการจากหน่วยงานต่าง ๆ รู้จักคุ้นเคย สร้างสัมพันธภาพอันดี ทำให้มีความเข้าใจร่วมมือร่วมใจในการทำงานและจะทำให้การประสานงานดีไปด้วย
- สำหรับการประสานงานระหว่างหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสืบสวนนั้น พ.ต.อ.สมเกียรติ พ่วงทรัพย์ (2533 : 64 - 65) ได้กล่าวว่าเนื่องจากงานสืบสวนจะต้องทำงานประสานกับ

หน่วยงานต่าง ๆ เช่น กองพิสูจน์หลักฐาน กองทะเบียนประวัติอาชญากร หน่วยปราบปรามยาเสพติด ฯลฯ บางครั้งในฐานะผู้อำนวยการงานสืบสวนจำเป็นต้องประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อผลในการตรวจสอบหลักฐาน สืบประวัติข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำผิดหรือตัวผู้กระทำผิด และยังต้องประสานงานกับหน่วยงานราชการต่างหน่วย เช่น กรม กองทหาร หน่วยงานข้าราชการพลเรือน เพื่อขอหลักฐานหรือทำการตรวจสอบบุคคลผู้ต้องสงสัยหรือบุคคลผู้กระทำความผิดด้วยว่าได้สังกัดหรืออยู่ที่ไหน อย่างไร ทั้งนี้ก็เพื่อจะได้ดำเนินการสืบสวนจับกุมบุคคลดังกล่าวได้ทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้ยังต้องประสานงานกับฝ่ายอัยการศาล ทั้งนี้เพราะในการดำเนินคดีในชั้นศาลนั้น จะปรากฏเสมอว่าพยานไม่ไปศาลหรือพยานหลบหนี เป็นหน้าที่ของฝ่ายสืบสวนร่วมกับฝ่ายสอบสวนต้องตรวจสอบนำพยานไปเบิกความยังศาล ทั้งนี้เพราะพยานบางคนเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนเป็นผู้นำมาและรู้จักสถานที่ได้ดี สามารถติดตามได้ทันทั่วทั้งที่ในการนำพยานไปเบิกความยังศาล ฝ่ายสืบสวนก็จะต้องควบคุมพยานเพื่อให้เบิกความไปตามความเป็นจริง และตามที่ได้การไว้ในชั้นสอบสวนด้วย

ในเรื่องความสำเร็จในการสืบสวนนั้น ประเสริฐ เมฆมณี (2523 : 204- 205) ยังได้กล่าวไว้ว่า การมีสัมพันธภาพอันดีและการติดต่อประสานงานควบคุมอาชญากรรมอย่างใกล้ชิดระหว่างหน่วยสืบสวน สอบสวน ปราบปราม หน่วยงานตรวจตราท้องที่ หน่วยงานวิทยาการตำรวจ ตลอดจนหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไป ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้การสืบสวนประสบความสำเร็จได้

ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าการประสานงานมีประโยชน์ในการทำงานเป็นอย่างมาก ถ้าหากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ หรือภายในหน่วยงานเดียวกันมีความเข้าใจและร่วมใจกันทำงานโดยยึดหลักการประสานงานอย่างถูกต้องแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริง

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรอื่น ๆ ทั้งที่เป็นองค์กรของรัฐและเอกชน ผู้วิจัยขอเลือกเอาปัจจัยบางประการมาเป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

นิภา ทองไทย (2517 : 4) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานรัฐมนตรีปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ เช่น ความรับผิดชอบต่องาน ความซื่อสัตย์ในหน้าที่ ขวัญและกำลังใจของข้าราชการ นอกจากนี้ปัจจัยภายนอก คือ สภาพความมั่นคงของงาน บรรยากาศที่ดีของงาน และความร่วมมือของผู้ร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาและระบบการบริหารที่ดี

เสาวภาคย์ คีวาจา (2529 : 22) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของสห-

กรณีเอกชน สำหรับพนักงานส่งเสริมการเกษตรของรัฐนั้น

ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2524 : 7) ศึกษาพบว่า พนักงานส่งเสริมการเกษตรที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าพนักงานที่ศึกษาปริญญาตรี ส่วนเงินเดือน อายุและจำนวนชั่วโมงในการออกห้องที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วาทิน คำทรงศรี, พ.ศ.อ. (25258) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ด้านการสืบสวนของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนสถานีตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจนครบาล ” พบว่า ความสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ผลการฝึกประสบการณ์ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลทำให้การปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนของ รองสารวัตรสืบสวนสอบสวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้ที่มีความสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนสูง มีผลการฝึกประสบการณ์มาก จะมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนดีกว่า ผู้ที่มีความสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนต่ำ และมีผลการฝึกประสบการณ์น้อย ส่วน อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ความรู้สามัญ สาขาคุณวุฒิ และภูมิสำเนา ไม่มีผลทำให้การปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนของรองสารวัตรแตกต่างกัน

สมเกียรติ พ่วงทรัพย์, พ.ศ.อ. (2526) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมของตำรวจนครบาล ” สรุปผลการศึกษาได้ว่า ในการปฏิบัติหน้าที่จับกุมของตำรวจนครบาลนั้น พบว่า ประชาชนให้ความร่วมมือในการให้ข่าวสารข้อมูลผู้กระทำความผิดกฎหมาย และให้ความร่วมมือในด้านเป็นพยานในการดำเนินคดี ตลอดจนให้ความร่วมมือปฏิบัติตามคำแนะนำของตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ทางวิทยาการตำรวจปรากฏว่า ตำรวจให้ความสนใจน้อยมาก การได้รับความร่วมมือจากตำรวจหน่วยอื่นในการช่วยสืบสวน ช่วยจับกุมผู้กระทำความผิดตามคำขอร้องอยู่ในระดับปานกลาง การฝึกอบรมใหม่ของตำรวจเพื่อเสริมสร้างความรู้ในระดับก่อนข้างต่ำ การสนับสนุนด้านการทำงานของตำรวจอยู่ในระดับก่อนข้างต่ำ ความก้าวหน้าในการทำงานของตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง และประสบการณ์ในการทำงานของตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง

จิตรเจริญ เวลาดี , ร.ค.ค. (2522) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ ปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม : ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อาชวราชการ ยศ ตำแหน่ง หน้าที่ การศึกษา เงินเดือน สถานภาพการสมรส และจำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัญหาต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเมื่อมีอาชวราชการมากขึ้นหรือรับราชการมานานขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อปัญหาดคลง และเมื่อมีอาชวราชการมารับราชการมานาน ได้รับเงินเดือนมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เพิ่งจะเข้ารับราชการ มีทัศนคติที่ดีน้อยกว่าผู้ที่รับเงินเดือนน้อยกว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ

ประการหนึ่งคือ เมื่อมีการศึกษาสูงมีทัศนคติต่อปัญหาดีกว่าผู้มีการศึกษาน้อยกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มียศเป็นนายสิบตำรวจมีทัศนคติต่อปัญหาดีกว่าผู้มียศอื่น ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นนายตำรวจสายสืบคอยสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิด มีทัศนคติที่ดีต่อปัญหามากกว่าผู้ที่ทำหน้าที่อื่น และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำการสมรสแล้ว มีทัศนคติที่ดีต่อปัญหามากกว่าผู้ที่ยังเป็นโสด เงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับเงินเดือนมากขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ดีขึ้น ผู้ที่มีผู้ช่วยในความอุปการะเลี้ยงดูมากปฏิบัติงานได้ผลน้อยกว่าผู้ที่มีผู้ช่วยในความอุปการะน้อย แม้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการมาก ๆ หรือรับราชการมานานมีทัศนคติของปัญหาการปฏิบัติงานที่ดีน้อยกว่า แต่ก็สามารถปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อย เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาสูงส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เพิ่งเข้ารับราชการมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัญหาต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีทัศนคติที่ดีต่อปัญหาต่าง ๆ อันได้แก่ ปัญหาด้านกำลังพล วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะ การบริหารงานภายในสถานีตำรวจ งบประมาณ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดี จะสามารถปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้ผลดีเช่นกันด้วย

วิรัตน์ ราชณรงค์, ร.ต.อ. (2521) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่เป็นอุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของพนักงานตำรวจ” พบว่าความร่วมมือจากประชาชนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ยิ่งเจ้าพนักงานตำรวจได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากประชาชนแล้ว จะช่วยให้การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเข้มแข็งหรือสูงและได้ผลดียิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมต่ำหรือไม่ได้ผล และในการศึกษารังนี้พบว่าในด้านความร่วมมือจากประชาชนเจ้าพนักงานตำรวจเห็นว่า ประชาชนได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามคำแนะนำขอร้องชี้แนวทางให้ทราบข้อเท็จจริงในการจับกุมผู้กระทำความผิด และให้ความร่วมมือในการเป็นพยานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

จิตรเจริญ เวลาคี, ร.ต.ต. (2521) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “ความรับผิดชอบของตำรวจนครบาลต่อประชาชน : ระดับสถานีตำรวจนครบาลเฉพาะกองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ กองบัญชาการตำรวจนครบาล” โดยได้สำรวจเมื่อปี พ.ศ.2521 จากจำนวนตัวอย่าง 130 ชุด ผลการวิจัยพบว่าความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจนครบาลมีความรับผิดชอบสูง และไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง อายุ

สถานภาพ การสมรส ชั้นยศ การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันและสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา ก่อนรับราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สรุปได้ว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ไม่มีผลต่อความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญ

วิชัย วงศ์วิรุฬห์, พ.ศ.ศ. (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ในเขตกองบัญชาการตำรวจนครบาล” พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงาน ได้แก่ งบประมาณ สวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ และน้ำมันเชื้อเพลิง มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ความร่วมมือของประชาชน การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สายลับ กลุ่มอิทธิพล กฎหมาย ระเบียบวินัยและข้อบังคับ วิทยาการด้านการสืบสวนมีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ภูมิหลังทางสังคมของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ได้แก่ อายุ จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ สถานภาพการสมรส การศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ และการฝึกอบรมด้านการสืบสวน ไม่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ภูมิหลังทางสังคม ปัจจัยภายในหน่วยงานและปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ไม่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน และภูมิหลังทางสังคมของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่แตกต่างกัน ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันในความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน

กองบัญชาการตำรวจนครบาล (2520) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “ทัศนคติของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของตำรวจนครบาล” จากการประมวลผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ประชาชนทั่ว ๆ ไป มีทัศนคติที่ดีต่อตำรวจในระดับปานกลาง คือ จำนวนประชาชนที่มีทัศนคติที่ดีต่อตำรวจ และประชาชนที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อตำรวจนั้นไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งแสดงว่าประชาชนจำนวนมากยังมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อตำรวจ ทำให้น่าเชื่อได้ว่าตำรวจส่วนมากปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสม
2. อายุของประชาชน ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชนต่อตำรวจ
3. ระดับการศึกษาของประชาชนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชนต่อตำรวจ กล่าวคือ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงส่วนมากมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อตำรวจ ส่วนประชาชนที่มีการศึกษาดำส่วนมากมีทัศนคติที่ดีต่อตำรวจ
4. ประชาชนทั่ว ๆ ไป มีทัศนคติที่ดีต่อตำรวจจริงหรือ เห็นถึงความสำคัญของตำรวจจริง ความยากลำบากในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตามก็มีส่วนหนึ่งเห็นว่าตำรวจจริงหรือยังจับผิด พูดยาไม่สุภาพเรียบร้อยและใช้อำนาจข่มขู่ประชาชน
5. ประชาชนทั่ว ๆ ไปที่เคยไปติดต่อกับตำรวจ ส่วนมากมีทัศนคติที่ดีกับตำรวจ แต่เมื่อ

พิจารณาเปรียบเทียบกับประชาชนที่ไม่เคยไปติดต่อกับตำรวจ ปรากฏว่าประชาชนที่เคยไปติดต่อกับตำรวจมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อตำรวจเป็นเปอร์เซ็นต์สูงกว่าประชาชนที่ไม่เคยไปติดต่อกับตำรวจ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความบกพร่องของการปฏิบัติงานของตำรวจ

นอกจากนี้ยังพบว่า ภาพพจน์ที่ไม่ดีของตำรวจในสายตาของประชาชนที่จะต้องได้รับการแก้ไขในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ คือ

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ได้ให้ความยุติธรรมและเสมอภาคต่อประชาชนผู้มาติดต่อ
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจชอบรีดไถและรับสินบน
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจชอบใช้อำนาจข่มขู่ทำตัวเป็นนายประชาชน
4. พนักงานสอบสวนไม่ค่อยสนใจในการรับแจ้งความร้องทุกข์
5. พนักงานสอบสวนไปตรวจที่เกิดเหตุล่าช้ามาก
6. เจ้าหน้าที่ตำรวจใช้วาจาไม่สุภาพ
7. เจ้าหน้าที่ตำรวจแต่งกายไม่สุภาพไว้ผมยาว แต่งตัวจึกโก้ ไว้หนวด ฯลฯ

กองบัญชาการตำรวจนครบาล (2520) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจนครบาล” พบว่า

1. สวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่พอเพียงมี 34.96 % เท่านั้น และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนไม่เพียงพอ
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในสภาพของงานจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่มีความพึงพอใจในสภาพของงานจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ
3. ความสำเร็จของผลงานเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดี จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งตรงกันข้ามกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ค่อยได้รับผลสำเร็จจากงานจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลที่รู้สึกว่าตัวเองได้รับความเป็นธรรม จากการพิจารณาผลงานจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ในทางตรงกันข้ามเจ้าหน้าที่ตำรวจที่รู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาผลงาน จะมีขวัญและกำลังใจต่ำเกิดความท้อถอยในการทำงาน เพราะมองไม่เห็นความก้าวหน้าเท่าที่ควร
5. การยอมรับนับถือสถานภาพของตนในหน่วยงาน ไม่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลแต่ประการใด
6. โดยส่วนรวมแล้วเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจะมีขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานสูง แต่ยังมีจำนวนไม่มากเท่าที่ควร ถ้าผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ช่วยกัน แก้ไขและปรับปรุงสภาพของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนทำให้ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่ำ เช่น สวัสดิการ และค่าตอบแทนเงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัย ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสภาพความพึงพอใจในหน่วยงานให้ดีขึ้น และในขณะเดียวกันก็เร่งรัด ส่งเสริมปัจจัยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้น เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ

สุจิต จันทรประทีน (2524) ได้ศึกษา เรื่องการศึกษาประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ ประชาชนของเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า หน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีบทบาทสำคัญใน ปัจจุบันก็คือเขต เพราะเขตเป็นแหล่งให้บริการแก่ประชาชนโดยตรงดังนั้น จึงเกี่ยวข้องกับการ บริหารงานด้วยเพราะเขตเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนมีหน้าที่นำ บริการต่าง ๆ ที่มีอยู่ตามอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครออกสู่ประชาชน ให้ประชาชนได้รับ ความสะดวกในการขอรับบริการในด้านต่าง ๆ มากที่สุด แต่ในทางปฏิบัติกลับปรากฏว่า ประชาชน โดยทั่วไปยังเห็นว่าการให้บริการแก่ประชาชนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สาเหตุใหญ่ ๆ 3 ประการ กล่าวคือ

ด้านการบริหารงานของเขต ประสบปัญหาในกระบวนการบริหาร เช่น การขาดการวาง แผน ขาดการเร่งรัดติดตามผลการปฏิบัติงาน การประสานงาน ระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินไป ปัญหา เรื่องระบบงาน ฯลฯ เป็นต้น

ด้านตัวข้าราชการ ประสบปัญหาใหญ่ ๆ เช่น ปัญหาเรื่องความรับผิดชอบ การมี มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ปัญหาเรื่องความรู้ความสามารถของข้าราชการ ปัญหาเรื่องทัศนคติ เก่า ๆ ที่ยังมีอยู่ของข้าราชการ ฯลฯ เป็นต้น

ด้านตัวประชาชนผู้มาติดต่อ มักจะปรากฏว่าประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการนั้นส่วน มากมักจะไม่ค่อยให้ความสนใจ ประชาชนบางคนมักจะให้สิ่งตอบแทนแก่ข้าราชการคิดสินบนเจ้าหน้าที่ ประชาชนไม่ตรงต่อเวลา ฯลฯ เป็นต้น

นิพนธ์ คำพา (2515) ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคศึกษา เฉพาะกรณีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนระดับอำเภอ พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ การบริการแก่ประชาชนในระดับอำเภอไม่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ จำนวนประชากรในเขตการปกครองมีมากเกินไป และการปฏิบัติงานของนายอำเภอ ที่ไม่สนใจในเรื่องการให้บริการประชาชน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเสนอแนะ ให้มีการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่เปลี่ยนแปลงทัศนคติในการทำงานของข้าราชการ เพิ่มวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และ ให้นายอำเภอสนใจเกี่ยวกับการบริการในระดับอำเภอมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปในองค์กรของรัฐนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน คือ ตัวผู้ปฏิบัติงานเองในเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง ความซื่อสัตย์ การมีบรรยากาศที่ดีของงาน ความก้าวหน้าของงาน ผู้ร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่ดี ระบบการบริหารงานที่ดี เป็นต้น ผลงานวิจัยที่สนับสนุนปัจจัยดังกล่าว คือ งานวิจัยของ สมพงษ์ อักษรแก้ว (2521 : 6) ซึ่งศึกษาพบว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของนักวิชาการเกษตรประจำสำนักงานเกษตรจังหวัดคือ ระบบการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน ไม่กำหนดความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานให้ชัดเจน และความไม่พร้อมในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ และยังพบว่าปัจจัยที่สนับสนุนให้นักวิชาการปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และการให้ความรู้เพิ่มเติมแก่นักวิชาการ ความสัมพันธ์ที่ดีในนักวิชาการเอง งบประมาณเพียงพอ สวัสดิการ และเงินเดือนเป็นที่น่าสนใจของนักวิชาการ และการที่มีผู้บังคับบัญชานั้นเอง

บทที่ 3

กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษา

จากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาเป็นแนวทางและกรอบในการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้ดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็นตัวแปรปัญหา ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

3.1.1 ตัวแปรปัญหา (Problematic Variable) กำหนดให้ตัวแปรปัญหา คือ “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน”

3.1.2 จากตัวแปรปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเป็น ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.1.2(1) การรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน

3.1.2(2) การสอบสวนของพนักงานสอบสวน

3.1.2(3) การสรุปและเสนอสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน

3.1.2(4) การพิจารณาสั่งคดีของพนักงานอัยการ

3.1.2(5) การพิจารณาคดีชั้นศาล

3.1.3 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วยปัจจัยภายในและภายนอกของพนักงานสอบสวน ได้แก่

3.1.3(1) ปัจจัยภายในของพนักงานสอบสวน

3.1.3(1.1) อายุ

3.1.3(1.2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3(1.3) พื้นฐานการศึกษา

3.1.3(1.4) ฐานะทางเศรษฐกิจ

3.1.3(1.5) สถานภาพการสมรส

3.1.3(2) ปัจจัยภายนอกของพนักงานสอบสวน

3.1.3(2.1) ความพร้อมด้านอัตราค่าจ้าง

3.1.3(2.2) ความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

- 3.1.3(2.3) การควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงาน
- 3.1.3(2.4) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 3.1.3(2.5) ความร่วมมือของประชาชน
- 3.1.3(2.6) ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3.1.3(2.7) อุปสรรคและปัญหาในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ปรากฏในแผนภูมิที่ 3.1

แผนภูมิที่ 3.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

1. ปัจจัยภายในของพนักงานสอบสวน

- 1.1 อายุ
- 1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.3 พื้นฐานการศึกษา
- 1.4 ฐานะทางเศรษฐกิจ
- 1.5 สถานภาพการสมรส

2. ปัจจัยภายนอกของพนักงานสอบสวน

- 2.1 ความพร้อมด้านอัตรากำลัง
- 2.2 ความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์
เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานสอบสวน

3. 2.3 การควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงาน

- 2.4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 2.5 ความร่วมมือของประชาชน
- 2.6 ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 อุปสรรคและปัญหาในการทำงาน



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานสอบสวน ซึ่งมี
5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1. การรับแจ้งความของพนักงาน
สอบสวน
- 2. การสอบสวนของพนักงาน
สอบสวน
- 3. การสรุปและเสนอสำนวนการ
สอบสวนของพนักงาน
- 4. การพิจารณาสั่งคดีของ
พนักงานอัยการ
- 5. การพิจารณาคดีชั้นศาล

3.2 คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมาย ศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล ไว้ดังนี้

3.2.1 ปัจจัย คือ องค์ประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

3.2.2 พนักงานสอบสวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่น ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (6) ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับตำแหน่ง รองสารวัตร ตั้งแต่ชั้นยศ ร.ต.ต.-ร.ต.อ.ที่ปฏิบัติงานด้านการสอบสวน

3.2.3 กองบัญชาการตำรวจนครบาล หมายถึง หน่วยงานของกรมตำรวจ ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2.4 พนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ หมายถึง พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานด้านการสอบสวนเฉพาะในหน่วยงานสถานีตำรวจ ยกเว้นสถานีตำรวจที่ปฏิบัติงานควบคุมการจราจรทางพิเศษ

3.2.5 พนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล หมายถึง พนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจที่มีเขตพื้นที่ความรับผิดชอบในการสอบสวนความผิดที่เกิดขึ้นหรืออ้างหรือเชื่อว่าเกิดภายในเขตกรุงเทพมหานครและอยู่ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

3.2.6 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานสอบสวนให้เกิดผลรวดเร็วทันเวลา และให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้โดยกฎหมายและระเบียบ จากขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนที่แบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอน คือ

3.2.6(1) การรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน

3.2.6(2) การสอบสวนของพนักงานสอบสวน

3.2.6(3) การสรุปและเสนอสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน

3.2.6(4) การพิจารณาสั่งคดีของพนักงานอัยการ

3.2.6(5) การพิจารณาคดีชั้นศาล

3.2.7 การรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนได้รับแจ้งจากผู้ได้รับความเสียหาย หรือพบเห็น หรือทราบว่า มีเหตุการณ์อย่างหนึ่งอย่างใดเกิดขึ้นแล้ว ดำเนินการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานในเบื้องต้น เพื่อวินิจฉัยว่า เป็นความผิดทางอาญา ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจรับผิดชอบการสอบสวนของตนตามกฎหมายหรือไม่ หากอยู่ก็ดำเนินการรับ

คำร้องทุกข์ตามระเบียบต่อไป

3.2.8 การสอบสวนของพนักงานสอบสวน หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานทั้งหมด เพื่อให้ปรากฏข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ซึ่งได้รับแจ้งความร้องทุกข์ (มอบคดี)

3.2.9. การสรุปและเสนอสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน หมายถึง การพิจารณาวินิจฉัยข้อเท็จจริงที่ได้จากการสอบสวนทั้งหมด เพื่อเสนอความเห็นทางคดีว่าจะสั่งฟ้อง, สั่งไม่ฟ้อง หรือลดการสอบสวนผู้ใด ในความผิดฐานใด ตามกฎหมายใด

3.2.10 การพิจารณาสั่งคดีของพนักงานอัยการ หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนส่งสำนวนการสอบสวน พร้อมตัวผู้ต้องหา (ถ้ามี) ที่ดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นให้พนักงานอัยการเพื่อพิจารณาสั่งคดีตามกฎหมาย (สั่งฟ้อง, สั่งไม่ฟ้อง หรือลดการสอบสวน) หรือสั่งให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนหรือนำตัวพยานมาซักถามเพิ่มเติมเมื่อพนักงานอัยการเห็นว่าการสอบสวนดังกล่าวยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

3.2.11 การพิจารณาคดีชั้นศาล หมายถึง การที่พนักงานสอบสวน และพยานที่เกี่ยวข้องยื่นเบิกความในคดีอาญาต่อศาล ตลอดจนการยื่นคำร้องขอคัดฟ้อง-ฝากขังผู้ต้องหาต่อศาลของพนักงานสอบสวนในขณะที่ยังไม่แล้วเสร็จ

3.2.12 อายุ หมายถึง อายุตัวของพนักงานสอบสวน

3.2.13 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสอบสวน

3.2.14 พื้นฐานการศึกษา หมายถึง การสำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดและสาขาวิชาทางการศึกษาของพนักงานสอบสวน

3.2.15 ฐานะทางเศรษฐกิจ หมายถึง อัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน และฐานะทางการเงินของครอบครัว

3.2.16 สถานภาพการสมรส หมายถึง พนักงานสอบสวนมีสถานภาพโสด, สมรส, หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่

3.2.17 ความพร้อมด้านอัตราค่าจ้าง หมายถึง ความเพียงพอของพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานด้านการสอบสวนในสถานีดำรวจ

3.2.18 ความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงาน และจำนวนของอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนที่อยู่ในสภาพใช้การได้ดี

3.2.19 การควบคุมกำกับดูแล มีด้วยกัน 2 ด้าน กล่าวคือ

3.2.19(1) ด้านเชิงบวก หมายถึง การดูแลเอาใจใส่ให้คำแนะนำช่วยเหลืองานด้านการสอบสวนของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงานสอบสวน และความมีอิสระในการวินิจฉัยพยานหลักฐานเพื่อมีความเห็นทางคดี

3.2.19(2) ด้านเชิงลบ หมายถึง ความยุ่งยากในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้พนักงานสอบสวนต้องยึดถือปฏิบัติ

3.2.20 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง โอกาสของพนักงานสอบสวนที่จะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเกินกว่า 1 ขั้น และการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

3.2.21 ความร่วมมือของประชาชน หมายถึง การที่ประชาชนให้ความร่วมมือทั้งในด้านการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อรูปคดีและการให้ปากคำในฐานะผู้เสียหายหรือพยานในคดีต่อพนักงานสอบสวน

3.2.22 ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การที่หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนให้ความร่วมมือในด้านการสนับสนุนข้อมูลหรือพยานหลักฐานที่จะใช้ยืนยันการกระทำความผิดของบุคคลต่อพนักงานสอบสวน

3.2.23 อุปสรรคและปัญหาในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่พนักงานสอบสวนจะถูกลงทัณฑ์ทางวินัยหรือถูกฟ้องร้องทางคดีเนื่องจากการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน

3.3 สมมติฐานในการวิจัย

จากตัวแปรซึ่งเป็นกรอบในการศึกษา ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานสอบสวนที่มีอายุต่างกันจะมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานสอบสวนที่มีพื้นฐานการศึกษาต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานสอบสวนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานสอบสวนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานสอบสวนที่มีความพร้อมด้านอัตราค่าจ้างต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานสอบสวนที่มีความพร้อมด้านสถานที่ และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 พนักงานสอบสวนที่มีการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 พนักงานสอบสวนที่มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 พนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 11 พนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 12 พนักงานสอบสวนที่มีอุปสรรคและปัญหาในการทำงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.4.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ทุกสถานี จำนวน 87 สถานี ซึ่งมีจำนวนพนักงานสอบสวนทั้งสิ้น 682 คน (สำรวจเมื่อ 1 ก.ค.2540)

3.4.2 หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ คือ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างพนักงานสอบสวนจากสถานีตำรวจทั้งหมด 87 สถานี ของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยพิจารณาจากสิ่งที่เป็นรูปธรรม และสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจนคือ

- สถิติคดีอาญาที่พนักงานได้รับคำร้องทุกข์ไว้ทำการสอบสวนของแต่ละสถานีตำรวจ
- สภาพความหนาแน่นของชุมชนและจำนวนประชากรในแต่ละสถานีตำรวจ

จากข้อมูลพื้นฐานดังกล่าว ได้มีการจัดระดับสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจระดับตำแหน่งผู้กำกับการ จำนวน 49 สถานี เป็น “สถานีตำรวจขนาดใหญ่” (2) สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีระดับตำแหน่งรองผู้กำกับการ จำนวน 38 สถานี เป็น “สถานีตำรวจขนาดเล็ก” (ตามมติ ก.ตร. ครั้งที่ 12/2536 เมื่อ 10 พ.ย. 2536)

แต่เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านเวลา และงบประมาณในการดำเนินการของผู้วิจัยเอง ประกอบกับสภาพการดำเนินงานของพนักงานสอบสวน ในแต่ละสถานีตำรวจในเชิงรูปธรรมที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีลักษณะและผลการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน อันแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในทุกสถานีตำรวจมีความใกล้เคียงกัน

ฉะนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากทั้ง 87 สถานี ดังนี้

3.4.2(1) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดย แบ่ง สถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล 87 สถานี เป็น 2 ชั้น คือสถานีตำรวจขนาดใหญ่ จำนวน 49 สถานี และสถานีตำรวจขนาดเล็กจำนวน 38 สถานี (ตารางที่ 2 ผผนวก ค.)

3.4.2(2) ผู้วิจัยได้สำรวจอัตรากำลังพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจโดยแบ่งแยกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

3.4.2(2.1) กลุ่มพนักงานสอบสวนที่มียศ ร.ต.อ. จำนวน 246 นาย

3.4.2(2.2) กลุ่มพนักงานสอบสวนที่มียศ ร.ต.ท. จำนวน 374 นาย

3.4.2(2.3) กลุ่มพนักงานสอบสวนที่มียศ ร.ต.ต. จำนวน 62 นาย

3.4.2(3) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบธรรมดา (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ สถานีตำรวจที่จะศึกษาในแต่ละขนาดมาน้อยตามอัตราส่วนที่เหมาะสม (50%) ดังนี้

3.4.2(3.1) สถานีตำรวจขนาดใหญ่ ได้สถานีตำรวจที่จะศึกษา 25 สถานี

3.4.2(3.2) สถานีตำรวจขนาดเล็ก ได้สถานีตำรวจที่จะศึกษา 19 สถานี (ตารางที่ 3 ผผนวก ค.)

3.4.2(4) ศึกษาพนักงานสอบสวนจากสถานีตำรวจที่คัดเลือกมาทั้งสิ้น 44 สถานี คิดเป็นพนักงานสอบสวนที่ศึกษารวม 300 นาย โดยคิดคำนวณจากกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งตามชั้นยศ ร.ต.อ., ร.ต.ท., และ ร.ต.ต. ในอัตราส่วนที่เท่า ๆ กัน ดังนี้

3.4.2(4.1) พนักงานสอบสวนที่มียศ ร.ต.อ. จำนวน 108 นาย

3.4.2(4.2) พนักงานสอบสวนที่มียศ ร.ต.ท. จำนวน 165 นาย

3.4.2(4.3) พนักงานสอบสวนที่มียศ ร.ต.ต. จำนวน 27 นาย

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยซึ่งประกอบด้วย

3.5.1 การศึกษาจากเอกสาร (Document) ซึ่งเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติการดำเนินงานของพนักงานสอบสวน และการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานสอบสวน จากคำสั่งกรมตำรวจที่ 960/2537 ลง 10 สิงหาคม พ.ศ.2537 และคำสั่งกรมตำรวจที่ 774/2537 ลง 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2537 บทความจากเอกสาร วารสาร หนังสือพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการศึกษา และประกอบการสร้างแบบสอบถามในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ในเชิงรูปธรรม

3.5.2 การใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Scheduled) ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ โดยผู้สัมภาษณ์จะใช้วิธีแจกแบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งข้อความออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 คำถามในส่วนของปัจจัยภายในของพนักงานสอบ คือ อายุ, ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน, พื้นฐานการศึกษา, ฐานะทางเศรษฐกิจ, สถานภาพการสมรส มีทั้งหมด 8 ข้อ

1.2 คำถามในส่วนของปัจจัยภายนอกของพนักงานสอบสวน มีทั้งสิ้น 10 ข้อ แบ่งออกได้ ดังนี้

1.2.1 ความพร้อมด้านอัตราค่าจ้าง จำนวน 1 ข้อ

1.2.2 ความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ข้อ

1.2.3 การควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ข้อ

1.2.4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ข้อ

1.2.5 ความร่วมมือของประชาชน จำนวน 1 ข้อ

1.2.6 ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ข้อ

1.2.7 อุปสรรคและปัญหาในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำถามส่วนนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 35 ข้อ โดยคำถามที่ใช้วัดเป็นแบบ Rating Scale เพื่อให้พนักงานสอบสวนแสดงความคิดเห็นของตนเองว่าอยู่ในระดับใด ในระหว่าง 4 ระดับ ส่วนการประเมินคำตอบผู้วิจัยได้ประเมินตามลักษณะความสำคัญ คือ ให้คะแนนจากมากไปหาน้อยในข้อคำถามเชิงบวกหรือปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับ ได้แก่ 4,3,2,1 ตามลำดับ สำหรับคำถามเชิงลบหรือปฏิบัติตรงข้ามจะให้คะแนนไปในทิศทางตรงข้าม ซึ่งรายละเอียดของข้อคำถามในการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน แบ่งออกได้ ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน จำนวน 11 ข้อ

2.2 ขั้นตอนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน จำนวน 12 ข้อ

2.3 ขั้นตอนการสรุป และเสนอสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน
จำนวน 2 ข้อ

2.4 ขั้นตอนการพิจารณาสั่งคดีของพนักงานอัยการ จำนวน 4 ข้อ

2.5 ขั้นตอนการพิจารณาคดีชั้นศาล จำนวน 6 ข้อ

การวัดประสิทธิภาพของพนักงานสอบสวน ผู้วิจัยจะแบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ ช่วงคะแนนระหว่าง 1.000- 2.000 แสดงว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ, 2.001-3.000 มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง 3.001 - 4.000 มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithimatic mean) เป็นเกณฑ์

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

คำถามส่วนนี้เป็นคำถามปลายเปิด ให้พนักงานสอบสวนแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ซึ่งตนเองประสบจริง ๆ เพื่อผู้วิจัยจะใช้เป็นข้อมูลในการเสนอผลการวิจัยต่อไป

3.6 การทดสอบแบบสัมภาษณ์

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ดังกล่าวไปตรวจสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษาทำการแก้ไขจนแบบสอบถามมีความถูกต้องและสมบูรณ์เพียงพอแล้วจึงนำไปทำการทดสอบ (Pre - Test) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 คน โดยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ศึกษา ซึ่งการทดสอบแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ

3.6.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ประกอบด้วย การหาข้อบกพร่องในด้านเนื้อหา การครอบคลุมเนื้อหาการใช้ถ้อยคำเพื่อความเข้าใจของผู้ตอบ และลำดับความสำคัญก่อนหลัง ความซ้ำซ้อน และความต่อเนื่อง ของการสอบถาม

3.6.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากแบบสอบถามที่ทดสอบแล้ว ได้รับการปรับปรุงในด้านเนื้อหา ถ้อยคำ และตัดข้อคำถามบางข้อที่ได้คำตอบไม่สมบูรณ์ คือ ผู้ตอบเข้าใจผิด หรือไม่เข้าใจออกไปแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ 0.7048 ผลการทดสอบมาตรวัดแบบสอบถาม แสดงไว้ในตารางที่ 1 ภาคผนวก ก.

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.7.1 วางแผนร่วมกับสารวัตรทะเบียนพล กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ในการเก็บข้อมูลพนักงานสอบสวนในแต่ละสถานีตำรวจ โดยชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการศึกษานี้ และให้สารวัตรทะเบียนพลช่วยประสานงานกับกลุ่มประชากรตัวอย่างในการนัดวันเก็บข้อมูล

3.7.2 ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานงานกับสารวัตรทะเบียนพลดังกล่าวข้างต้นให้นำแบบสัมภาษณ์ไปให้พนักงานสอบสวนกรอกแบบสัมภาษณ์เพื่อให้เขาตอบคำถามได้โดยอิสระ

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่า ได้แบบสอบถามจากพนักงานสอบสวน จำนวน 289 คน ขาดไป 11 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 96.33

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดเตรียมความพร้อมของข้อมูล ส่วนที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.8.1 ทำการตรวจแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

3.8.2 ดำเนินการจัดประมวลผลข้อมูลเป็นหมวดเพื่อกำหนดรหัส (Code) ของข้อมูล และจัดทำสมุดคู่มือรหัส (Code Book)

3.8.3 กำหนดคะแนนที่จะให้แก่อักษรต่าง ๆ ตามข้อ 3.8.2

3.8.4 ดำเนินการลงหมายเลขประจำแบบสอบถาม และ Coding ของข้อคำถามแต่ละข้อ ด้วยตนเอง หลังจากนั้นจึงถ่าย Code ข้อมูลในฐานสอบถามลงไปในแบบถ่ายรหัส (Coding Sheet)

3.8.5 นำ Coding Sheet ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านคอมพิวเตอร์ ของ ศูนย์ข้อมูลข้อสนเทศ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ กรมตำรวจ ถ่ายข้อมูลลงในงานบันทึกข้อมูล เพื่อประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลออกมาโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) เพื่อให้ได้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.8.5(1) สถิติเชิงพรรณนา หรือจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และเพื่อให้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับข้อคำถามบางข้อที่น่าสนใจ ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.8.5(2) สถิติอนุมานใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน และใช้วิธี Scheffe เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการพิสูจน์สมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเสนอผลการวิจัยนั้น ได้แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะของพนักงานสอบสวนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปและปัจจัยด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

การวิเคราะห์ลักษณะของพนักงานสอบสวนที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 289 ราย สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนแรก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปซึ่งเป็นปัจจัยภายในของพนักงานสอบสวน (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปซึ่งเป็นปัจจัยภายในของพนักงานสอบสวน

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
- 20-30 ปี	152	52.6
- 31-40 ปี	116	40.1
- 41 ปีขึ้นไป	21	7.3
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 31.633 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 6.664)		
2. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสอบสวน		
- ต่ำกว่า 3 ปี	154	53.3
- 3 ปี 1 เดือน - 7 ปี	82	28.4
- 7 ปี 1 เดือน ขึ้นไป	53	18.3

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
รวม	289	100.0
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.0
- ปริญญาตรี	225	88.2
- เนติบัณฑิตไทย	9	3.1
- ปริญญาโท	17	5.9
- ปริญญาตรีด้านกฎหมายและปริญญาโท	5	1.7
รวม	289	100.0
4. สาขาทางการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี		
- สาขานิติศาสตร์	133	46.0
- สาขารัฐประศาสนศาสตร์	123	42.6
- สาขารัฐศาสตร์	1	0.3
- สาขานิติศาสตร์และรัฐศาสตร์	2	0.7
- อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	30	10.4
รวม	289	100.0
4.2 ปริญญาโท		
-สาขารัฐประศาสนศาสตร์	4	1.4
-สาขารัฐศาสตร์	6	2.1
-สาขาทางค้ำกฎหมาย	1	0.3
-สาขามนุษยศาสตร์	2	0.7
-สาขาบริหารศาสตร์	3	1.0
-สาขาสังคมศาสตร์	5	1.7
-สาขาศิลปศาสตร์	1	0.3
-ไม่มีวุฒิปริญญาโท	267	92.4
รวม	289	100.0
5. รายได้ของพนักงานสอบสวนต่อเดือน		
- 14,981 - 19,740	10	3.5

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
-10,221 - 14,980 บาท	61	21.1
- 5,460 - 10,220 บาท	208	72.0
- อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	10	3.5
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 1.290, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.528)		
6. สถานภาพสมรส		
- โสด	148	51.2
- สมรส	133	46.0
- หย่าร้าง	5	1.7
- แยกกันอยู่	1	0.3
- อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	2	0.7
รวม	289	100.0
7. การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านการสอบสวน		
- ไม่เคย	182	63.0
- เคย	107	37.0
รวม	289	100.0

จากตารางแสดงข้อมูลปัจจัยภายในของพนักงานสอบสวนดังกล่าวข้างต้น พบว่า

อายุของพนักงานสอบสวน จะอยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 52.6 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวนร้อยละ 40.1 ที่เหลือจากนั้นจำนวนร้อยละ 7.3 เป็นผู้ที่มิอายุ 41 ปีขึ้นไป

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน จะพบว่า ร้อยละ 53.3 จะมีระยะเวลาในการทำงานสอบสวนตั้งแต่ 3 ปีลงมา ส่วนผู้มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 3 ปี 1 เดือน - 7 ปี มีร้อยละ 28.4 ที่เหลือนอกจากนั้น ร้อยละ 18.3 จะเป็นผู้มีประสบการณ์ตั้งแต่ 7 ปี 1 เดือนขึ้นไป

พื้นฐานการศึกษาของพนักงานสอบสวน มีเพียงร้อยละ 1 เท่านั้น ที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีถึงร้อยละ 88.2 (สามารถจำแนกออกเป็น สาขานิติศาสตร์ ร้อยละ 46.0 สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (ตร.) ร้อยละ 42.6 นอก

นั้นเป็นสาขาอื่น ๆ ร้อยละ 11.4) สำหรับส่วนที่เหลือเป็นผู้มีวุฒิประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทย ร้อยละ 3.1 ปริญญาโท ร้อยละ 5.9 และปริญญาตรีทางด้านกฎหมายและปริญญาโท ร้อยละ 1.7

ฐานะทางเศรษฐกิจของพนักงานสอบสวน จะพบว่าพนักงานสอบสวนที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,460 - 10,220 บาท มีร้อยละ 72.0 มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,221-14,980 บาท/เดือน ร้อยละ 21.1 และมีรายได้ระหว่าง 14,981-19,740 บาท ร้อยละ 3.5 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 3.5 ไม่ได้รับข้อมูลส่วนนี้จากกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนั้นยังพบข้อสังเกตว่าพนักงานสอบสวนถึงร้อยละ 65.7 ที่ไม่สามารถนำเงินส่วนตัวเพื่อนำมาใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงานทางด้านสอบสวนของตนได้แต่อย่างใด คงมีเพียงร้อยละ 34.3 ที่สามารถนำเงินส่วนตัวมาใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็จะแตกต่างกันไปตามจำนวนเงิน เช่น จำนวน 500 บาท/เดือน ร้อยละ 0.3, 1,000/เดือน ร้อยละ 1.7, 2,000/เดือน ร้อยละ 3.1, 3,000/เดือนร้อยละ 4.8 ฯลฯ

สถานภาพการสมรสของพนักงานสอบสวน ส่วนใหญ่จะมีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 51.2 สมรสแล้ว ร้อยละ 46.0 สำหรับส่วนอื่น ๆ ได้แก่ หย่าร้าง, แยกกันอยู่, จะมีจำนวนน้อยที่สุด มีร้อยละ 2.7

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกของพนักงานสอบสวน
(ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลทั่วไปซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกของพนักงานสอบสวน

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
1. จำนวนพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงาน		
- เพียงพอ	103	35.6
- ไม่เพียงพอ	186	64.4
รวม	289	100.0
2 จำนวนพนักงานสอบสวนที่ต้องการเพิ่ม (กรณีไม่เพียงพอ)		
- 1-5 คน	128	44.3
- 6-10 คน	48	16.7
- 11-20 คน	10	3.4
- เพียงพอ	103	35.6
รวม	289	100.0
3. ความพร้อมด้านสถานที่ในการทำงาน		
- เอื้ออำนวย	138	47.8

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
- ไม่เอื้ออำนวย	148	51.2
- อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	3	1.0
รวม	289	100.0
4. ความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงาน		
- เพียงพอ	81	28.0
- ไม่เพียงพอ	202	69.9
- อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	6	2.1
รวม	289	100.0
5. สาเหตุที่สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน		
- สถานที่คับแคบ	72	24.9
- ห้องทำงานไม่เป็นสัดส่วน	35	12.1
- สถานที่ตำรวจอยู่ไกลหายาก	7	2.4
- ไม่มีที่พักสำหรับผู้มาติดต่อราชการ	2	0.7
- ไม่มีห้องเก็บรักษาของกลาง	1	0.3
- ห้องชี้ตัวผู้ต้องหา	1	0.3
- อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	25	8.7
- เอื้ออำนวย	138	47.8
รวม	289	100.0
6. การควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงาน		
6.1 กฎระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชา		
กำหนดให้พนักงานสอบสวนยึดถือปฏิบัติ		
- เหมาะสม	209	72.3
- ไม่เหมาะสม	77	26.6
- อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	3	1.0
รวม	289	100.0
6.2 สาเหตุที่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่ง		
ไม่เหมาะสม		
- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ให้ปฏิบัติ		
มากเกินไป	17	5.9

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
- ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง โดยไม่เข้าใจ งานสอบสวน	8	2.8
- กำหนดเวลาทำการสอบสวนเร่งรัดเกินไป	9	3.1
- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ไม่ทันสมัย	23	8.0
- อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	232	80.3
รวม	289	100.0
6.3 การดูแลเอาใจใส่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงานสอบสวน		
- ได้รับการเอาใจใส่ดูแล	240	83.0
- ไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแล	48	16.6
- อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	1	0.3
รวม	289	100.0
7. โอกาสของพนักงานสอบสวนที่จะได้รับการ		
- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเกินกว่า 1 ขั้น		
- มีโอกาสมากกว่า	41	14.2
- มีโอกาสน้อยกว่า	246	85.1
- อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	2	0.7
รวม	289	100.0
8. โอกาสของพนักงานสอบสวนที่จะได้รับการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น		
- มีโอกาสมากกว่า	45	15.6
- มีโอกาสน้อยกว่า	242	83.7
- อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	2	0.7
รวม	289	100.0
9 ความร่วมมือของประชาชนในด้านการแจ้ง ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อรูปคดีและ		

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
การให้ปากคำในฐานะผู้เสียหายหรือพยาน		
ต่อพนักงานสอบสวน		
- ได้รับความร่วมมือ	160	55.4
- ไม่ได้รับความร่วมมือ	127	43.9
- อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	2	0.7
รวม	289	100.0
10 ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		
ในด้านการสนับสนุนข้อมูลหรือพยาน		
หลักฐานที่ใช้ยืนยันการกระทำผิดของ		
บุคคลต่อพนักงานสอบสวน		
- ได้รับความร่วมมือ	213	73.7
- ไม่ได้รับความร่วมมือ	76	26.3
รวม	289	100.0
11 โอกาสที่พนักงานสอบสวนจะถูกลงทัณฑ์		
ทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีเนื่องจากปฏิบัติ		
งานด้านการสอบสวน		
- มีโอกาสมากกว่า	274	94.8
- มีโอกาสน้อยกว่า	15	5.2
รวม	289	100.0

จากตารางแสดงข้อมูลปัจจัยภายนอกของพนักงานสอบสวนดังกล่าวข้างต้น พบว่า

ความพร้อมด้านอัตรากำลัง จะพบว่ามีถึงร้อยละ 64.4 ที่ระบุว่าอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจต่าง ๆ มีไม่เพียงพอ โดยมีความต้องการพนักงานสอบสวนเพิ่มจากเดิม จำนวน 1-5 คน ร้อยละ 44.3, 6.-10 คน ร้อยละ 16.7, และ 11-20 คน ร้อยละ 3.4 มีเพียงร้อยละ 35.6 เท่านั้นที่ระบุว่าพนักงานสอบสวนที่มีอยู่ในปัจจุบันของแต่ละสถานีตำรวจเพียงพอแล้ว

ความพร้อมด้านสถานที่ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่แจ้งว่า สถานที่ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสอบสวน คิดเป็นร้อยละ 51.2 (โดยเป็นเหตุมาจากสถานที่คับแคบ ร้อยละ 24.9,

ห้องทำงานไม่เป็นสัดส่วน คิดเป็นร้อยละ 12.1 อื่น ๆ เช่น สถานที่ตำรวจอยู่ไกล, สถานที่จอดรถยนต์ไม่เพียงพอ ฯลฯ คิดโดยรวมร้อยละ 6.5) สำหรับอีกร้อยละ 47.8 ระบุว่าสถานที่เอื้ออำนวยต่อการสอบสวนและไม่ได้รับข้อมูล ร้อยละ 1

ความพร้อมด้านอุปกรณ์, เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีถึงร้อยละ 69.9 แจ้งว่า อุปกรณ์เครื่องใช้ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (โดยแยกออกได้เป็นขาดรถยนต์ตรวจสถานที่เกิดเหตุ ร้อยละ 15.6 อุปกรณ์สำนักงาน ร้อยละ 14.5, คอมพิวเตอร์ร้อยละ 7.3 สำหรับส่วนที่เหลือ เช่น กล้องวิดีโอ, โต๊ะเก้าอี้ ฯลฯ จะมีค่าร้อยละลดลงตามลำดับ) มีเพียงร้อยละ 28.0 ที่ระบุว่าอุปกรณ์เครื่องใช้เพียงพอแล้ว และในส่วนที่ไม่ได้รับข้อมูลมีร้อยละ 2.1

การควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงาน มีพนักงานสอบสวนร้อยละ 72.3 แจ้งว่ากฎระเบียบ ข้อบังคับที่ผู้บังคับบัญชากำหนดโดยพนักงานสอบสวนยึดถือปฏิบัติเหมาะสมแล้ว คงมีเพียงร้อยละ 26.6 เท่านั้นที่ระบุว่ายังไม่เหมาะสม (โดยแจ้งว่า กฎระเบียบไม่ทันสมัยร้อยละ 8.0, กฎระเบียบมากเกินไปร้อยละ 5.9, กำหนดเวลาทำการสอบสวนเร่งรัดเกินไป ร้อยละ 3.1, ผู้กำหนด กฎระเบียบไม่เข้าใจงานด้านการสอบสวนร้อยละ 2.7) โดยในส่วนที่ไม่ได้รับข้อมูลมีร้อยละ 1.0 สำหรับการดูแลเอาใจใส่ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการสอบสวนของผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวนร้อยละ 83.0 แจ้งว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี มีเพียงร้อยละ 16.6 ที่ระบุว่าผู้บังคับบัญชาไม่ดูแลเอาใจใส่หรือไม่ให้คำแนะนำช่วยเหลือกับพนักงานสอบสวน และร้อยละ 0.3 ที่ไม่ได้รับข้อมูลในส่วนนี้

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีพนักงานสอบสวนจำนวนมากถึงร้อยละ 85.1 ให้ความเห็นว่า การปฏิบัติงานด้านการสอบสวนมีโอกาสดำเนินการได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้นน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในด้านอื่น ๆ มีเพียงร้อยละ 14.2 เท่านั้น ที่เห็นว่าการทำงานด้านการสอบสวนมีโอกาสดำเนินการได้รับการเลื่อนเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น สูงกว่าการทำงานด้านอื่น ๆ และร้อยละ 0.7 ไม่ได้รับข้อมูลส่วนนี้ สำหรับโอกาสของพนักงานสอบสวนที่จะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นนั้น พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ ร้อย 83.7 เห็นว่ามีโอกาสน้อยกว่าเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานด้านอื่น คงมีเพียงส่วนน้อยร้อยละ 15.6 เห็นว่ามีโอกาสมากกว่า และร้อยละ 0.7 ไม่ได้รับข้อมูลในส่วนนี้

ความร่วมมือของประชาชน มีพนักงานสอบสวนให้ความเห็นว่าได้รับความร่วมมือจากประชาชนทั้งในด้านการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อรูปคดีและการให้ปากคำในฐานะผู้เสียหายและพยานในคดี ร้อยละ 55.4 มีเพียงร้อยละ 43.9 ที่ให้ความเห็นว่าไม่ได้รับความร่วมมือส่วนร้อยละ 0.7 ไม่ได้รับข้อมูลส่วนนี้

ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความเห็นส่วนมากร้อยละ 73.7 แจ้งว่า ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนในการสนับสนุนข้อมูลหรือพยานหลักฐาน

ที่จะใช้ยืนยันการกระทำของบุคคลเป็นอย่างดี มีเพียงร้อยละ 26.3 แจ้งว่าไม่ได้รับความร่วมมือ

อุปสรรคและปัญหาในการทำงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 94.8 มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานทางด้านการสอบสวนมีโอกาสดูกลงทัณฑ์ทางวินัยหรือถูกฟ้องร้องทางคดีมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานด้านอื่น ๆ และมีเพียงส่วนน้อยร้อยละ 5.2 เท่านั้นที่เห็นว่ามีโอกาสน้อยกว่า

4.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน พบว่า มีประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.011, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.205) โดยสามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 ขั้นตอนการรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน พบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.905, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.279) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 49.1) มีเวลาพักผ่อนภายหลังการปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรสอบสวนไม่ค่อยเพียงพอ, (ร้อยละ 73.4) มาถึงสถานีตำรวจก่อนเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่สอบสวนเล็กน้อย, (ร้อยละ 42.9) เมื่อได้รับแจ้งแล้วจะใช้เวลาเดินทางไปถึงสถานที่เกิดเหตุค่อนข้างน้อย, (ร้อยละ 55.4) สามารถรวบรวมข้อมูลพยานหลักฐานที่ได้จากการตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุครบถ้วนมาก, (ร้อยละ 66.1) จะทำการสอบปากคำผู้เสียหายและพยานทันทีภายหลังจากการตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุเสร็จสิ้น, (ร้อยละ 67.5) เมื่อมีกรณีตรวจยึดของกลางเพื่อใช้เป็นพยานหลักฐานในคดีจะส่งของกลางไปตรวจพิสูจน์ในวันรุ่งขึ้น, (ร้อยละ 73.7) จะทำการสอบปากคำผู้บาดเจ็บ (กรณีบาดเจ็บน้อย) ให้เสร็จสิ้นในช่วงเวลาเข้าเวรสอบสวนผลัดเดียวกันเสียก่อน จากนั้นจึงจะส่งตัวผู้บาดเจ็บไปให้แพทย์ตรวจชันสูตรบาดแผลทันที, (ร้อยละ 53.3) จะรวบรวมพยานหลักฐานในเบื้องต้นภายหลังรับคำร้องทุกข์ไม่ครบถ้วนโดยยังขาดอยู่เล็กน้อย, (ร้อยละ 41.5) จะเสนอจำนวนการสอบสวนเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาตรวจเบื้องต้น ก่อนครบกำหนดเวลา 48 ชม. เล็กน้อย และ(ร้อยละ 67.8) จะต้องเปิดตัวบทกฎหมายบ้างเป็นบางครั้ง ในการวินิจฉัยคดีเบื้องต้น(ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในขั้นตอนการรับแจ้งความ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
1. เวลาพักผ่อนหลังจากปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย = 1.993, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.750)		
- เพียงพอมาก	5	1.7
- ค่อนข้างเพียงพอ	65	22.5
- ไม่ค่อยเพียงพอ	142	49.1
- ไม่เพียงพอ	77	26.6
รวม	289	100.0

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
2. การมาปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวน		
- มาก่อนเวลานานมาก	67	23.2
- มาก่อนเวลาเล็กน้อย	212	73.4
- มาช้า	7	2.4
- มาช้ามาก	3	1.0
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 3.187, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.513)		
3. เมื่อได้รับแจ้งเหตุ จะใช้เวลาเดินทางไปถึงสถานที่เกิดเหตุ		
- น้อยมาก	44	15.2
- ค่อนข้างน้อย	124	42.9
- ค่อนข้างมาก	101	34.9
- มาก	19	6.6
- ไม่ตอบ	1	0.3
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 2.670, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.813)		
4. การรวบรวมข้อมูลพยานหลักฐานที่ได้จากการตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ		
- ครบถ้วนสมบูรณ์มาก	15	5.2
- ค่อนข้างครบถ้วนสมบูรณ์	160	55.4
- จะไม่ครบถ้วนสมบูรณ์	107	37.0
- ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์เลย	7	2.4
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 2.633, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.621)		
5. การสอบปากคำผู้เสียหายและพยาน		
- กระทำทันทีหลังตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุเสร็จสิ้น	191	66.1
- กระทำในช่วงเข้าเวรสอบสวน		
ผลัดเดียวกัน	47	16.3
- นัดหมายมาสอบปากคำในวันรุ่งขึ้น	41	14.2

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
- นัดหมายมาสอบปากคำเมื่อเวลา		
ล่วงหน้าไปหลายวัน	6	2.1
- ไม่ตอบ	4	1.4
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 3.484, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.816)		
6. การส่งของกลางตรวจพิสูจน์เมื่อ		
มีการตรวจยึดของกลาง		
- ส่งตรวจทันทีในช่วงเวลาเข้าเวร		
สอบสวนผลัดเดียวกัน	51	17.6
- ส่งตรวจในวันรุ่งขึ้น	195	67.5
- ส่งตรวจภายในเวลา 2-3 วัน	36	12.5
- ส่งตรวจเมื่อเวลาล่วงเลยไปหลายวัน	5	1.7
- ไม่ตอบ	2	0.7
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 3.017, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.611)		
7. การส่งตัวผู้บาดเจ็บให้แพทย์ตรวจ		
ชั้นสูทบาดเจ็บ		
- ส่งตรวจทันทีหลังจากสอบ		
ปากคำเสร็จ	213	73.7
- ให้ไปพบแพทย์เองหลังสอบปากคำ		
เสร็จ	73	25.3
- ให้ไปพบแพทย์ในวันรุ่งขึ้น	1	0.3
- ให้ไปพบแพทย์เอง ในช่วงเวลา		
2-7 วัน	0	0.0
- ไม่ตอบ	2	0.7
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 3.739, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.448)		

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
8. การลงประจำวันรับคำร้องทุกข์		
- สอบปากคำและลงประจำวันรับคำร้องทุกข์ทันที	241	3.4
- สอบปากคำและลงประจำวันไว้เป็นหลักฐานแต่ยังไม่รับคำร้องทุกข์	28	9.7
- สอบปากคำไว้ก่อน แต่ยังไม่ลงประจำวัน	5	1.7
- ลงประจำวันเบื้องต้นและนัดสอบปากคำภายหลัง	8	2.8
- ไม่ตอบ	7	2.4
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 3.780, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 0.615)		
9. การรวบรวมพยานหลักฐานในเบื้องต้น		
หลังรับคำร้องทุกข์		
- ไม่ครบถ้วน ยังขาดจำนวนมาก	85	29.4
- ไม่ครบถ้วน ยังขาดอยู่เล็กน้อย	154	53.3
- ครบถ้วน	36	12.5
- ครบถ้วนและสมบูรณ์ดี	10	3.5
- ไม่ตอบ	4	1.4
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 3.102, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.746)		
10. การเสนอสำนวนให้ผู้บังคับบัญชา		
ตรวจเบื้องต้น (48 ชม.)		
- เสร็จสิ้นก่อนครบกำหนดเวลานานมาก	23	8.0
- เสร็จสิ้นก่อนครบกำหนดเวลาเล็กน้อย	120	41.5

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
- เสร็จสิ้นหลังจากครบกำหนดเวลา		
เล็กน้อย	101	34.9
- เสร็จสิ้นหลังจากครบกำหนดเวลา		
นานมาก	41	14.2
- ไม่ตอบ	4	1.4
รวม	289	100.0

(ค่าเฉลี่ย = 2.439, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.835)

11. การวินิจฉัยคดีเบื้องต้น

- วินิจฉัยคดีตัดสินชี้ขาดได้เลย	63	21.8
- เปิดตัวบทกฎหมายบ้างเป็นบางครั้ง	196	67.8
- เปิดตัวบทกฎหมายเสมอ ๆ	20	6.9
- สอบถามผู้บังคับบัญชาก่อนเสมอ	2	0.7
- ไม่ตอบ	8	2.8
รวม	289	100.0

(ค่าเฉลี่ย = 3.139, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.553)

4.2.2 ขั้นตอนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน พบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.705, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.278) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.0) จะทำการสอบสวนภายหลังจากรับคำร้องทุกข์จนเสร็จสิ้นสำนวนให้พนักงานอัยการเมื่อใกล้ครบกำหนดเวลาตามระเบียบหรือครบกำหนดคดีฟ้องและหรือฝากขัง, (ร้อยละ 65.1) ไม่เคยขอขยายระยะเวลาการสอบสวนในคดีต่าง ๆ และ, (ร้อยละ 41.9) ใช้เวลาโดยเฉลี่ยประมาณ 30-60 นาที ในการพิจารณาให้ประกันตัวผู้ต้องหา, (ร้อยละ 47.4) จะส่งตัวผู้ต้องหาไปถ้ำขรุและบันทึกประวัติภายใน 1 วัน หลังจากรับตัวผู้ต้องหา, (ร้อยละ 54.0) ใช้เวลาเกินกว่า 15 วัน ในการขอความเห็นชอบออกหมายจับ กรณีคดีรู้ตัวผู้กระทำความผิด, (ร้อยละ 48.8) จะสอบสวนคดีที่ผู้ต้องหาเป็นเด็กและเยาวชนเสร็จสิ้นภายใน 60 วันนับแต่รับคำร้องทุกข์ (ร้อยละ 76.1) ไม่เคยขออนุมัติฟ้องคดีต่ออัยการ, (ร้อยละ 77.9) ไม่เคยทำสำนวนการสอบสวน (มิใช่คดีศาลแขวงที่ฟ้องด้วยวาจา หรือคดีเปรียบเทียบปรับ) ให้เสร็จสิ้นภายใน 1 วัน (ร้อยละ 59.5) เคยช่วยเหลือพนักงานสอบสวนอื่นทำสำนวนการสอบสวนบ้างเป็นบางครั้ง, (ร้อยละ 54.7) เคยได้รับมอบหมายให้สอบสวนคดีสำคัญบ้างบางครั้ง, (ร้อยละ 77.5) ไม่มีสำนวนค้าง

จนถึงขั้นที่จะต้องถูกพักเวรสอบสวนเพื่อสะสางสำนวนและ (ร้อยละ 76.5) มักจะถูกผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำการสอบสวนเพิ่มเติมบ้างบางครั้ง (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในขั้นตอนการสอบสวน

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
1. เวลาที่ใช้ในการสอบสวนจนเสร็จสิ้นส่งสำนวนให้พนักงานอัยการ		
- ก่อนครบกำหนดเวลาตามระเบียบหรือผิดฟ้องฝากขัง นานมาก	84	29.1
- เกินจะครบกำหนดเวลาตามระเบียบหรือผิดฟ้องฝากขัง	182	63.0
- เกินกำหนดเวลาตามระเบียบหรือผิดฟ้อง ฝากขังเล็กน้อย	15	5.2
- เกินกำหนดเวลาตามระเบียบหรือผิดฟ้องฝากขังมาก	0	0.0
- ไม่ตอบ	8	2.8
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 3.246, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.541)		
2. การใช้เวลาในการสอบสวนในคดีต่าง ๆ		
- ไม่เคยขอขยายระยะเวลาการสอบสวนเลย	188	65.1
- เคยขอขยายระยะเวลาการสอบสวนบ้าง	79	27.3
- เคยขอขยายระยะเวลาการสอบสวนค่อนข้างบ่อย	12	4.2
- เคยขอขยายระยะเวลาการสอบสวนบ่อยมาก	3	1.0
- ไม่ตอบ	7	2.4
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 3.603, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.624)		

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
3. เวลาโดยเฉลี่ยในการพิจารณาให้ประกันตัวผู้ต้องหา		
- น้อยกว่า 30 นาที	55	19.0
- 30-60 นาที	121	41.9
- 1-12 ชม.	109	37.7
- เกินกว่า 12 ชม.	1	0.3
- ไม่ตอบ	3	1.0
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 2.804, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.742)		
4. การส่งตัวผู้ต้องหาไปถ้ำรูปและบันทึกประวัติ		
- ส่งทันทีหลังจากจับตัวผู้ต้องหา	29	10.0
- ส่งภายใน 1 วัน หลังจากจับตัวผู้ต้องหา	137	47.4
- ส่งภายใน 2 วัน หลังจากจับตัวผู้ต้องหา	70	24.2
- ส่งภายใน 3 วัน หลังจากจับตัวผู้ต้องหา	45	15.6
- ไม่ตอบ	8	2.8
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 2.534 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.882)		
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการขอรับความเห็นชอบออกหมายจับ		
- ภายหลังจากรับคำร้องทุกข์ 1-2 วัน	16	5.5
- ภายหลังจากรับคำร้องทุกข์ 3-7 วัน	49	17.0
- ภายหลังจากรับคำร้องทุกข์ 8-15 วัน	64	22.1
- ภายหลังจากรับคำร้องทุกข์เกินกว่า 15 วัน	156	54.0
- ไม่ตอบ	4	1.4
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 1.737, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.937)		

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
6. ระยะเวลาที่ใช้สอบสวนคดีผู้ต้องหาเป็นเด็กและเยาวชน		
- เสร็จสิ้นภายใน 30 วัน นับแต่วันรับคำร้องทุกข์	28	9.7
- เสร็จสิ้นภายใน 45 วัน นับแต่วันรับคำร้องทุกข์	83	28.7
- เสร็จสิ้นภายใน 60 วัน นับแต่วันรับคำร้องทุกข์	141	48.8
- เสร็จสิ้นเกินกว่า 60 วัน นับแต่วันรับคำร้องทุกข์	31	10.7
- ไม่ตอบ	6	2.1
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 2.832, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.809)		
7. การขออนุมัติฟ้องต่ออธิบดีกรมอัยการภายหลังจากครบกำหนดคดีฟ้อง ฝากขังตามกฎหมาย		
- ไม่เคย	220	76.1
- เคย 1 ครั้ง	43	14.9
- เคย 2-5 ครั้ง	20	6.9
- เคยเกินกว่า 5 ครั้ง	3	1.0
- ไม่ตอบ	3	1.0
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 3.678, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.650)		
8. เคยทำสำนวนการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายใน 1 วัน		
- ไม่เคย	225	77.9
- เคย 1 คดี	10	3.5
- เคย 2-5 คดี	8	2.8

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
- เคยเกินกว่า 5 คดี	42	14.5
- ไม่ตอบ	4	1.4
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 3.467, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.092)		
9. เคยช่วยเหลือพนักงานสอบสวนอื่นทำสำนวน		
การสอบสวน		
- ไม่เคย	26	9.0
- เคยบ้างบางครั้ง	172	59.5
- เคยบ่อย ๆ	64	22.1
- เคยบ่อยมาก	21	7.3
- ไม่ตอบ	6	2.1
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 2.717, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.733)		
10. เคยได้รับมอบหมายให้สอบสวนคดีสำคัญ		
หรือน่าสนใจ		
- ไม่เคย	79	27.3
- เคยบ้างบางครั้ง	158	54.7
- เคยบ่อย ๆ	40	13.8
- เคยบ่อยมาก	9	3.1
- ไม่ตอบ	3	1.0
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 3.073, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.734)		
11. เคยถูกพักเวรสอบสวนเพื่อสะสางสำนวนค้าง		
- ไม่เคย	224	77.5
- เคยบ้างบางครั้ง	54	18.7
- เคยบ่อย ๆ	5	1.7
- เคยบ่อยมาก	3	1.0

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
- ไม่ตอบ	3	1.0
รวม	289	100.0

(ค่าเฉลี่ย = 3.745, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.538)

12. เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำการสอบสวน

เพิ่มเติม

- ไม่เคย	31	10.7
- เคยบ้างบางครั้ง	221	76.5
- เคยบ่อย ๆ	28	9.7
- เคยบ่อยมาก	6	2.1
- ไม่ตอบ	3	1.0
รวม	289	100.0

(ค่าเฉลี่ย = 2.969, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.539)

4.2.3 ขั้นตอนการสรุปและเสนอสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน พบว่า มีประสิทธิภาพในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.547, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.402) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะพบว่า พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.7) มักจะถูกผู้บังคับบัญชาแก้ไขฐานความผิดและมาตรากฎหมายที่อ้างถึงในสำนวนการสอบสวนบ้างบางครั้ง และ (ร้อยละ 82.4) ไม่เคยส่งสำนวนการสอบสวนที่จะต้องเสนอให้กรมตำรวจพิจารณาก่อนส่งพนักงานอัยการ เกินกำหนดตามระเบียบหรือผิดฟ้อง-ฝากขัง หรือปล่อยตัวชั่วคราว(ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในขั้นตอนสรุปและเสนอสำนวนการสอบสวน

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บังคับบัญชาเคยแก้ไขฐานความผิดและมาตรากฎหมายที่อ้างถึงในสำนวนการสอบสวน		
- ไม่เคย	93	32.2
- เคยบ้างบางครั้ง	184	63.7
- เคยบ่อย ๆ	9	3.1

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
- เกือบอย่างมาก	0	0
- ไม่ตอบ	3	1.0
รวม	289	100.0

(ค่าเฉลี่ย = 3.294, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.521)

2. เคยส่งสำนวนให้กรมตำรวจพิจารณาเกินกำหนด

เวลาตามระเบียบ หรือผิดฟ้อง-ฝากขังหรือปล่อยชั่วคราว

- ไม่เคย	238	82.4
- เคยบ้างบางครั้ง	42	4.5
- เกือบ ๑	3	1.0
- เกือบอย่างมาก	3	1.0
- ไม่ตอบ	3	1.0
รวม	289	100.0

(ค่าเฉลี่ย = 3.801 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.494)

4.2.4 ขั้นตอนการพิจารณาสั่งคดีของพนักงานอัยการ พบว่า มีประสิทธิภาพในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.397), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.370) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะพบว่า พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.5) ไม่เคยส่งสำนวนไปยังพนักงานอัยการเกินกำหนดเวลา ตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงมหาดไทยและกรมอัยการ, (ร้อยละ 51.9) ไม่เคยถูกพนักงานอัยการ สั่งให้นำผู้เสียหายหรือพยานไปพบเพื่อสอบถามทำให้การเพิ่มเติม, (ร้อยละ 73.4) เคยถูกพนักงานอัยการสั่งให้สอบสวนเพิ่มเติมบ้างบางครั้ง และ (ร้อยละ 54.7) ถูกพนักงานอัยการสั่งให้สอบสวนเพิ่มเติมบ้างบางครั้ง (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในขั้นตอนการพิจารณา คดีของพนักงานอัยการ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคยส่งสำนวนไปยังพนักงานอัยการเกินกำหนด		
เวลาข้อตกลงระหว่างกระทรวงมหาดไทยและ		
กรมอัยการ		
- ไม่เคย	198	68.5

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
- เคยบ้างบางครั้ง	84	29.1
- เคยบ่อย ๆ	3	1.0
- เคยบ่อยมาก	1	0.3
- ไม่ตอบ	3	1.0
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 3.675, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.512)		
2. เคยถูกพนักงานอัยการสั่งให้นำผู้เสียหายหรือ		
พยานไปพบเพื่อสอบถามคำให้การเพิ่มเติม		
- ไม่เคย	150	51.9
- เคยบ้างบางครั้ง	127	43.9
- เคยบ่อย ๆ	8	2.8
- เคยบ่อยมาก	1	0.3
- ไม่ตอบ	3	1.0
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 3.490, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.573)		
3. เคยถูกพนักงานอัยการสั่งให้สอบสวนเพิ่มเติม		
- ไม่เคย	40	13.8
- เคยบ้างบางครั้ง	212	73.4
- เคยบ่อย ๆ	28	9.7
- เคยบ่อยมาก	5	1.7
- ไม่ตอบ	4	1.4
รวม	289	100.0
(ค่าเฉลี่ย = 3.007, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.557)		
4. พนักงานอัยการเคยมีความเห็นทางคดีขัดแย้ง		
กับความเห็นของพนักงานสอบสวน		
- ไม่เคย	122	42.2
- เคยบ้างบางครั้ง	158	54.7
- เคยบ่อย ๆ	4	1.4
- เคยบ่อยมาก	1	0.3

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
- ไม่ตอบ	4	1.4
รวม	289	100.0

(ค่าเฉลี่ย = 3.407, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.540)

4.2.5 ขั้นตอนการพิจารณาคดีชั้นศาล พบว่ามีประสิทธิภาพในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.383, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.375) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 49.1) ไม่เคยถูกศาลพิจารณาและพิพากษาตรงข้ามกับความเห็นทางคดีในชั้นสอบสวน, (ร้อยละ 56.7) เคยล้มผิดฟ้อง-ฝากขัง บ้างบางครั้ง (ร้อยละ 63.0) เคยขอเลื่อนการเป็นพยานศาลบ้างบางครั้ง, (ร้อยละ 47.8 และ 49.1) เคยมีบ้างบางครั้งที่ไม่สามารถนำพยานในคดีไปเบิกความต่อศาลได้และศาลให้ประกันตัวผู้ต้องหาในคดีที่พนักงานสอบสวนมีความเห็นคัดค้านการประกัน, (ร้อยละ 53.8) เคยมีกรณีที่ศาลพิพากษาลงโทษผู้ต้องหาหนักหรือเบากว่าฐานความผิดที่พนักงานสอบสวนมีความเห็นทางคดีในชั้นสอบสวน (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในขั้นตอนการพิจารณาคดีชั้นศาล

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
1. ศาลเคยพิจารณาพิพากษาตรงข้ามกับ ความเห็นทางคดีของพนักงานสอบสวน		
- ไม่เคย	134	46.4
- เคยบ้างบางครั้ง	142	49.1
- เคยบ่อย ๆ	7	2.4
- เคยบ่อยมาก	3	1.0
- ไม่ตอบ	3	1.0
รวม	289	100.0

(คะแนนเฉลี่ย = 3.423, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.598)

2. เคยล้มผิดฟ้อง-ฝากขัง

- ไม่เคย	164	56.7
- เคยบ้างบางครั้ง	119	41.2
- เคยบ่อย ๆ	1	0.3
- เคยบ่อยมาก	1	0.3

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
- ไม่ตอบ	4	1.4
รวม	89	100.0
(คะแนนเฉลี่ย = 3.565, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.524)		
3. เคยขอเลื่อนการเป็นพยานศาล		
- ไม่เคย	79	27.3
- เคยบ้างบางครั้ง	182	63.0
- เคยบ่อย ๆ	23	8.0
- เคยบ่อยมาก	1	0.3
- ไม่ตอบ	4	1.4
รวม	289	100.0
(คะแนนเฉลี่ย = 3.189, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.581)		
4. ไม่สามารถนำพยานในคดีไปเบิกความ		
ต่อศาล		
- ไม่เคย	137	47.4
- เคยบ้างบางครั้ง	138	47.8
- เคยบ่อย ๆ	6	2.1
- เคยบ่อยมาก	3	1.0
- ไม่ตอบ	5	1.7
รวม	289	100.0
(คะแนนเฉลี่ย = 3.440, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.594)		
5. ศาลเคยให้ประกันตัวในคดีที่พนักงานสอบสวน		
มีความเห็นคัดค้านการประกัน (คะแนนเฉลี่ย = 3.365, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.634)		
- ไม่เคย	125	43.3
- เคยบ้างบางครั้ง	142	49.1
- เคยบ่อย ๆ	15	5.2
- เคยบ่อยมาก	3	1.0
- ไม่ตอบ	4	1.4
รวม	289	100.0

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
5.6 เคยมีกรณีศาลพิพากษาโทษผู้ต้องหา หนักหรือเบากว่าฐานความผิดที่พนักงาน สอบสวนมีความเห็นทางคดี		
- ไม่เคย	112	38.8
- เคยบ้างบางครั้ง	154	53.3
- เคยบ่อย ๆ	13	4.5
- เคยบ่อยมาก	4	1.4
- ไม่ตอบ	6	2.1
รวม	289	100.0

(คะแนนเฉลี่ย = 3.322, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.629)

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำนวน 12 สมมติฐาน ปรากฏผลดังนี้

4.3.1 พนักงานสอบสวนที่มีอายุต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ ต่างกัน

พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามอายุ 3 ระดับ (2.997, 3.014 และ 3.078 ตามลำดับ) ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.8 และ 4.9)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ไม่เป็นไปตามที่คาดไว้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ
จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ขนาดตัวอย่าง
20-30 ปี	2.997	0.186	130
31-40 ปี	3.014	0.229	105
41 ปีขึ้นไป	3.078	0.194	21

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามอายุ

แหล่งความ แปรปรวน	DF	SS	MS	F	F Probs.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.118	0.059	1.407	0.2467
ภายในกลุ่ม	253	10.644	0.042		
รวม	255	10.763			

4.3.2 พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานต่างกัน

พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ทำงาน 3 ระดับ (3.028, 2.975 และ 3.018 ตามลำดับ) ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 (ตารางที่ 4.10 และ 4.11)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ไม่เป็นไปตามที่คาดไว้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ขนาด
ต่ำกว่า 3.1 ปี	3.028	0.187	134
3.1 -7.0 ปี	2.975	0.200	73
7.1 ปีขึ้นไป	3.018	0.255	45

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	F probs
ระหว่างกลุ่ม	2	0.139	0.069	1.652	0.1936
ภายในกลุ่ม	253	10.624	0.042		
รวม	255	10.763			

4.3.3 พนักงานสอบสวนที่มีพื้นฐานการศึกษาต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามพื้นฐานการศึกษา 3 ระดับ (3.022, 2.803 และ 2.974 ตามลำดับ) ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.12 และ 4.13) และเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Scheffe พบว่า พนักงานสอบสวนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพฯ ต่างกับ ผู้ที่จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายและปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 เป็นไปตามที่คาดไว้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามพื้นฐานการศึกษา

พื้นฐานการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ขนาดตัวอย่าง
ปริญญาตรี	3.022	0.201	225
เนติบัณฑิตไทย	2.803	0.326	9
ปริญญาโท	2.974	0.148	19

**ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามพื้นฐานการศึกษา**

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	F probs
ระหว่างกลุ่ม	2	0.443	0.222	5.368	0.005
ภายในกลุ่ม	250	10.319	0.041		
รวม	252	10.762			

4.3.4 พนักงานสอบสวนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามฐานะทางเศรษฐกิจ 2 ระดับ (2.999 และ 3.041) ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.14)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ไม่เป็นไปตามที่คาดไว้

**ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
ฐานะทางเศรษฐกิจ**

ฐานะทางเศรษฐกิจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ขนาดตัวอย่าง	T	2- Tial prob
5,460-10,220	2.999	0.207	178	1.434	0.097
10,221 บาทขึ้นไป	3.041	0.201	68		

4.3.5 พนักงานสอบสวนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส (3.010 และ 3.015) ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.15)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ไม่เป็นไปตามที่คาดไว้

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

สมรส

ฐานะทางเศรษฐกิจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ขนาดตัวอย่าง	T	2-Tail prob.
โสด	3.010	0.817	127	0.066	0.932
สมรส/หม้าย / หย่าร้าง	3.015	0.219	127		

4.3.6 พนักงานสอบสวนที่มีความพร้อมด้านอัตรากำลังต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามความพร้อมด้านอัตรากำลัง (3.048 และ 2.996) ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ตารางที่ 4.16)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 ไม่เป็นไปตามที่คาดไว้

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามความพร้อมด้านอัตรากำลัง

อัตรากำลัง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ขนาดตัวอย่าง	T	2-tail Prob
เพียงพอ	3.048	0.177	78	1.88	0.061
ไม่เพียงพอ	2.996	0.215	177		

4.3.7 พนักงานสอบสวนที่มีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ (3.033 และ 2.990) ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.17)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 ไม่เป็นไปตามที่คาดไว้

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามความพร้อม
ด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้

สถานที่และอุปกรณ์ เครื่องใช้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ขนาดตัวอย่าง	t	2-tail probs
เหมาะสม	3.033	0.179	129	1.64	0.102
ไม่เหมาะสม	2.990	0.233	120		

4.3.8 พนักงานสอบสวนที่มีการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน 2 ระดับ (3.012 และ 3.009) ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.18)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8 ไม่เป็นไปตามที่คาดไว้

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามการควบคุม
กำกับดูแลการปฏิบัติงาน

การควบคุมกำกับดูแล การปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ขนาดตัวอย่าง	t	2-tail probs
มาก	3.012	0.195	231	0.04	0.966
น้อย	3.009	0.311	22		

4.3.9 พนักงานสอบสวนที่มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 2 ระดับ (3.014 และ 3.010) ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.19)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 9 ไม่เป็นไปตามที่คาดไว้

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ขนาดตัวอย่าง	T	2-tail probs
มาก	3.014	0.253	55	0.13	0.896
น้อย	3.010	0.192	199		

4.3.10 พนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการได้รับความร่วมมือจากประชาชน 2 ระดับ (3.034, 2.980) ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่ได้รับความร่วมมือ จะมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับความร่วมมือ (ตารางที่ 4.20)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 10 เป็นไปตามที่คาดไว้

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามการได้รับความร่วมมือจากประชาชน

ความร่วมมือจากประชาชน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ขนาดตัวอย่าง	t	2 tail probs
ได้รับความร่วมมือ	3.034	0.212	144	2.09	0.037
ไม่ได้รับความร่วมมือ	2.980	0.193	111		

4.3.11 พนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2 ระดับ (3.027 และ 2.963) ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่ได้รับความร่วมมือจะมีประสิทธิภาพ สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับความร่วมมือ

(ตารางที่ 4. 21)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 11 เป็นไปตามที่คาดไว้

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การได้รับความร่วมมือ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ขนาดตัวอย่าง	t	2 tail probs
ได้รับ	3.027	0.191	192	2.17	0.031
ไม่ได้รับ	2.963	0.239	64		

4.12 พนักงานสอบสวนที่มีอุปสรรคและปัญหาในการทำงานต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำแนกตามการมีอุปสรรคและปัญหา 2 ระดับ (3.008 และ 3.055) ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.22)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 12 ไม่เป็นไปตามที่คาดไว้

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการมีอุปสรรคและปัญหา

อุปสรรคและปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ขนาดตัวอย่าง	t	2 tail probs
มาก	3.008	0.180	241	0.39	0.701
น้อย	3.055	0.462	15		

4.4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 34.413) ประสบปัญหาทางด้านสวัสดิการและอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น บ้านพัก, รถยนต์, เครื่องพิมพ์ดีด ฯลฯ สำหรับอันดับรองลงมา (ร้อยละ 26.316) ประสบปัญหาทางด้านบุคลากร (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23 แสดงความเห็นของพนักงานสอบสวนเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
1. สวัสดิการและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอเช่น, บ้านพัก, รถยนต์,ตรวจสอบสถานที่ เกิดเหตุ	85	34.413
2. บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ	65	26.316
3. เกิดความเครียดจากการทำงาน สูงเนื่องจากมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ	50	20.243
4. ถูกร้องเรียนหรือฟ้องร้องทางคดีเนื่องจากการปฏิบัติ หน้าที่จนเป็นเหตุให้ถูกลงโทษทางวินัยได้ง่าย	47	19.028

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการรับแจ้งความ, ขั้นตอนการสอบสวน, ขั้นตอนการสรุปและเสนอสำนวนการสอบสวน, ขั้นตอนการพิจารณาตั้งคดีของพนักงานอัยการ และขั้นตอนการพิจารณาคดีชั้นศาล อีกทั้งศึกษาถึงปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในของพนักงานสอบสวน และปัจจัยภายนอกของพนักงานสอบสวน ซึ่งแต่ละปัจจัยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย อายุ, ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน, พื้นฐานการศึกษา, ฐานะทางเศรษฐกิจและสถานภาพการสมรส 2) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ความพร้อมด้านอัตราค่าจ้าง, ความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน, การควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงาน, ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ความร่วมมือของประชาชน, ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และอุปสรรคและปัญหาในการทำงาน โดยศึกษาข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 289 ชุด ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้ใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน ได้แก่ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยภายในของพนักงานสอบสวน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 52.6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสอบสวนต่ำกว่า 3 ปี (ร้อยละ 53.3) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 88.2) สาขานิติศาสตร์ (ร้อยละ 46.0) มีรายได้เดือนละ 5,460 - 10,220 บาท (ร้อยละ 72.0) เป็นโสด (ร้อยละ 51.2)

5.1.2 ปัจจัยภายนอกของพนักงานสอบสวน พบว่า จำนวนพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ (ร้อยละ 64.4) ต้องการเพิ่มปริมาณ 1-5 คน (ร้อยละ 44.3) สถานที่ในการทำงานไม่เอื้ออำนวย (ร้อยละ 51.2) เนื่องจากสถานที่ทำงานคับแคบ (ร้อยละ 24.9) อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานไม่เพียงพอ (ร้อยละ 69.9) ด้านการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงาน พบว่า กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้พนักงานสอบสวนยึดถือปฏิบัติเหมาะสม (ร้อยละ 72.3) และได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 83.0) มีโอกาสน้อยที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเกินกว่า 1 ขั้น (ร้อยละ 85.1) และมีโอกาสน้อยในการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเช่นเดียวกัน (ร้อยละ 83.7) ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในด้านการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อรูปคดีและการให้ปากคำในฐานะผู้เสียหายหรือพยานต่อพนักงาน

สอบสวน (ร้อยละ 55.4) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการสนับสนุนข้อมูล หรือ พยานหลักฐานที่ใช้ยืนยันการกระทำความผิดของบุคคลต่อพนักงานสอบสวน (ร้อยละ 73.7) มีโอกาสมากที่จะถูกลงทัณฑ์ทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีเนื่องจากปฏิบัติงานด้านการสอบสวน (ร้อยละ 94.8)

5.1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขั้นตอนต่าง ๆ ของพนักงานสอบสวนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.011, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.205) โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในขั้นตอนการสรุปและเสนอสำนวนการสอบสวน (ค่าเฉลี่ย = 3.547, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.402) อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ขั้นตอนการพิจารณาสั่งคดีของพนักงานอัยการและขั้นตอนการพิจารณาคดีชั้นศาลใกล้เคียงกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.397 และ 3.383 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.370 และ 0.375 ตามลำดับ) สำหรับประสิทธิภาพในการขั้นตอนการรับแจ้งความของพนักงานสอบสวนอยู่ในระดับต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับขั้นตอนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย = 2.905, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.279)

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน พบว่า พื้นฐานการศึกษา, ความร่วมมือของประชาชน และความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาทดสอบตัวแปรอิสระ ซึ่งมี 2 ด้าน 1) ปัจจัยภายในของพนักงานสอบสวน ได้แก่ อายุ, ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน, พื้นฐานการศึกษา, ฐานะทางเศรษฐกิจ, สภาพภาพการสมรส 2) ปัจจัยภายนอกของพนักงานสอบสวน ได้แก่ ความพร้อมด้านอัตราค่าจ้าง, ความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน, การควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงาน, ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ความร่วมมือของประชาชน, ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และอุปสรรคและปัญหาในการทำงาน

ปรากฏว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีทั้งปัจจัยภายใน และภายนอกของพนักงานสอบสวน อันได้แก่การศึกษา, ความร่วมมือของประชาชน และความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถอภิปรายเหตุผลที่ปัจจัยภายในและภายนอกดังกล่าวที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนได้ดังนี้ คือ

5.2.1 พื้นฐานการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่จบระดับปริญญาตรี, ประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทย และปริญญาโท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติแสดงว่าพนักงานสอบสวน ซึ่งมีพื้นฐานในระดับการศึกษาที่ต่างกันนั้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน อันเนื่องมาจากงานในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนเป็นงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับสัมผัสกับประชาชนโดยตรงทั้งฝ่ายผู้กล่าวหา, ผู้ต้องหาและพยาน ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะมีทั้งผู้ที่ได้ประโยชน์และเสียประโยชน์ ในการที่จะให้คดีความยุติโดยเกิดความเป็นธรรมและให้คู่กรณีเกิดความพอใจนั้น จำเป็นต้องใช้หลักวิชาการต่าง ๆ มากมาย ทั้งในด้านหลักจิตวิทยา, สังคมวิทยา, มนุษยวิทยา, นิติศาสตร์, รัฐศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์ และอื่น ๆ ประกอบกัน เพื่อให้คดีประเภทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสามารถยุติได้โดยรวดเร็ว เพื่อให้ทันกับปริมาณงานที่เข้ามาอยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนแต่ละคน ซึ่งตามหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนของกรมตำรวจนั้น กำหนดให้ สถานีตำรวจที่มีคดีอาญาเกิดขึ้น 70 คดี/ปี ให้มีพนักงานสอบสวนรับผิดชอบจำนวน 1 นาย แต่ตามข้อเท็จจริงในสภาพปัจจุบัน พบว่าพนักงานสอบสวนจะต้องรับผิดชอบคดีเกินกว่ามาตรฐานที่กรมตำรวจกำหนดอย่างมาก ซึ่งผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี (เนติบัณฑิตและปริญญาโท) จะมีความรู้ลึกซึ้งและติดขัดไปในสาขาใดด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะ ซึ่งต่างจากผู้ที่ยังจบปริญญาตรีจะมีความรู้หลากหลายแต่สำหรับผู้ที่ยังจบสูงกว่าปริญญาตรีมักจะไม่นำหลักวิชาด้านต่าง ๆ ซึ่งได้รับขณะศึกษาในระดับปริญญาตรีมาผสมผสานกันเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยจะใช้ด้านที่ตนจบมาเป็นหลักในการปฏิบัติ จึงอาจทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าผู้ที่จบระดับปริญญาตรี

5.2.2 ความร่วมมือของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาพบว่า พนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนต่างกับผู้ที่ไม่ได้รับความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับความร่วมมือ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถทำงานในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่ไม่ได้รับความร่วมมือ อันเนื่องมาจากงานในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนเป็นงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับสัมผัสกับประชาชนและจะต้องปฏิบัติหน้าที่ประสานงานกับส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม เช่น การประสานงานในกรมตำรวจ ได้แก่ การประสานงานกับกองทะเบียนประวัติอาชญากร เพื่อส่งลายพิมพ์นิ้วมือผู้ต้องหาและหรือผู้ต้องสงสัยไปตรวจเปรียบเทียบเพื่อยืนยันตัวบุคคล การประสานงานกับกองพิสูจน์หลักฐานเพื่อส่งของกลางต่าง ๆ เช่น ยาเสพติดให้โทษ, อาวุธปืน, เครื่องกระสุนปืน, โลหิต และอื่น ๆ ไปตรวจพิสูจน์ และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น การประสานงานกับพนักงานอัยการและศาลเพื่อส่งสำนวนการสอบสวนและตัวผู้ต้องหาไปฟ้องดำเนินคดี การติดต่อประสานงานกับกรมราชทัณฑ์เพื่อขอสอบสวนผู้ต้องหาเพิ่มเติม ขออายัดตัวผู้ต้องหาที่กระทำผิดหลายคดีต่างท้องที่กันมา

คำเนื่คคื เป็นต้น ในส่วของควมร่วมือจากประชชนนั้ งานสอบสวณเป็ลัษณะงานท่จะต้องรวบรวมหลััฐานท่เก็ยวข้องกับคคื อันได้แก่ พยานเอกสาร พยานวัตถุ และพยานบุคคล ซ่งม้กจะพบได้ในช่วงต้้งแต่ก่อนเกิเหตุ ขณะเกิเหตุ และภายหล้งเกิเหตุ จากแหล่งต่ง ๆ เช่น สณท่เกิเหตุ, เส้นทงท่ผู้ต้องหาหลบหนีซ่อนตัว, ท่พักอาศัยของผู้ต้องหา, ท่ทำงานผู้ต้องหา ซ่งพยานเอกสารและพยานวัตถุอาจอยู่ใความครอบครองของบุคคลใดบุคคลหน่ง ถ้าหากได้รับควมร่วมือจากประชชนท่ส่งมอบพยานเอกสารและพยานวัตถุให้กับพนักงานสอบสวณแล้ว ก็จะสามารถใช้เป็นพยานหลััฐานยืนยันการกระทำผิดของผู้ต้องหาได้ หรือในส่วของพยานบุคคล เช่น บุคคลท่ผ่านไประหว่งเกิเหตุและเห็นเหตุการณ์ได้มาให้รายละเอียดต่อพนักงานสอบสวณแทนท่จะนั่งเฉยไม่สนใจ ก็จะทำให้พนักงานสอบสวณสามารถปฏิบัติงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ซ่งผลการวิจัยค้งกล่าวสอคล้องกับแนวคิของ ไพรัตน์ เตชะรินทร์ ซ่งระบุว่าการมีส่วนร่วมเป็กระบวนการท่รัฐบาลทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชชนในชุมชนท้งในร่วส่วนบุคคล กลุ่มชน ชุมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์การอาสาสมัครรูปต่ง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการค้เนิงานเรื่องใดเรื่องหน่ง หรือหลายเรื่องรวมกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาท่กำหนด และผลงานวิจัยของ พล.ต.อ.สวัศดี อมรวิวัฒน์ ท่พบว่า การสร้างความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีระหว่งตำรวจและประชชนจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม นอกจากนั้น ประเสริฐ เมฆมณี ยังได้กล่าวว่า ควมร่วมือระหว่งตำรวจและประชชนในการป้องกันอาชญากรรมเป็ลสิ่งท่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

5.3.1(1) ควรจัดอัตรากำลังข้าราชการตำรวจท่มีความสามารถด้าน การสอบสวณท่มีวุฒิ ขึ้นต้ระดับปริญญาตรีท่ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานต่ง ๆ ของฝ่ายอำนวยการไปปฏิบัติงานเป็พนักงานสอบสวณในสณตำรวจให้มากขึ้นกว่าท่เป็อยู่ในปัจจุบัน เพื่อแก้ไขปัญหการขาดแคลนกำลังพลอันจะส่งผลให้พนักงานสอบสวณมีเวลาพักผ่อนเพียงพอซ่งก่อให้เกิประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

5.3.1(2) ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างโอกาสและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่งตำรวจกับประชชนและหน่วยงานท่เก็ยวข้อง อันเป็การแสวงหาควมร่วมือท่ค้ต่อกัน พร้อมทั้งปลูกฝังให้พนักงานสอบสวณตระหนักถึงควมสำคัญในการได้รับความร่วมือจากประชชนและหน่วยงานท่เก็ยวข้องอันนำมาซ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวณ

5.3.1(3) กรมตำรวจหรือหน่วยงานท่เก็ยวข้องควรหามาตรการแก้ไขปัญหอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวณ โดยเรียงลำดับก่อนหล้งตามควมสำคัญและจำเป็เร่งด่วน

ดังนี้ 1) จัดหาสวัสดิการและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ได้แก่ บ้านพัก, รถยนต์ สำหรับใช้ตรวจสถานที่เกิดเหตุ, 2) เพิ่มโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น 3) ลดโอกาสถูกลงทัณฑ์ทางวินัยอันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน

5.3.1(4) กรมตำรวจควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรรวมทั้งขั้นตอนกระบวนการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสอบสวนของหน่วยงานต่าง ๆ ในกรมตำรวจมีมาตรฐานในระดับใกล้เคียงกันและควรจัดให้มีการอบรมด้านการสอบสวนให้กับพนักงานสอบสวนอย่างทั่วถึงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสอบสวน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2(1) ควรจะได้มีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอบสวนเพิ่มเติม

5.3.2(2) ควรจะทำการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีหน้าที่ในด้านการสอบสวนเพิ่มเติม เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาวิจัย

5.3.2(3) ควรทำการศึกษาวิจัยถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นเครื่องชี้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม

5.3.2(4) ควรจะได้มีการศึกษาถึงรูปแบบ และทิศทางระดับของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนเพิ่มเติม

ทั้งนี้ เพื่อรวบรวมผลการศึกษาวิจัย นำมาใช้ในการพัฒนางานสอบสวนของกรมตำรวจ เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลถึงความสงบเรียบร้อยในสังคมต่อไป

ภาคผนวก

ผนวก ก

ตารางที่ 1 การทดสอบมาตรฐานวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์
1. ขั้นตอนการรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน	
1.1 เวลาพักผ่อนของพนักงานสอบสวนภายหลังจาก การปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรสอบสวน	.1857
1.2 การมาปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของพนักงาน สอบสวน	.3455
1.3 เวลาที่พนักงานสอบสวนใช้ในการเดินทางไปถึง สถานที่เกิดเหตุ เมื่อได้รับแจ้งเหตุ	.0048
1.4 การรวบรวมข้อมูลพยานหลักฐานของพนักงาน สอบสวนที่ได้จากการตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ	.0827
1.5 การดำเนินการของพนักงานสอบสวนเกี่ยวกับ การสอบปากคำ	.1231
1.6 การส่งของกลางตรวจพิสูจน์เมื่อมีกรณีตรวจยึด ของกลางเพื่อเป็นพยานหลักฐานในคดี	.4869
1.7 การส่งตัวผู้บาดเจ็บ (กรณีบาดเจ็บเล็กน้อย) ให้แพทย์ตรวจชันสูตรบาดแผล	.3861
1.8 การปฏิบัติเกี่ยวกับการลงประจำวันรับคำ ร้องทุกข์ เมื่อได้รับแจ้งเหตุ	.1300
1.9 การรวบรวมพยานหลักฐานในเบื้องต้น หลังรับคำร้องทุกข์	.4061
1.10 การเสนอสำนวนการสอบสวนให้ผู้บังคับบัญชา ตรวจเบื้องต้น (ภายใน 48 ชม.)	.1898
1.11 การวินิจฉัยคดีเบื้องต้น	.0876

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์
2. ขั้นตอนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน	
2.1 ระยะเวลาการสอบสวนภายหลังจากรับ คำร้องทุกข์จนดำเนินการเสร็จสิ้นส่ง สำนวนให้พนักงานอัยการ	.1872
2.2 การขอขยายเวลาเพื่อทำการสอบสวนใน คดีต่าง ๆ	.1677
2.3 เวลาที่ใช้ในการพิจารณาให้ประกันตัว ผู้ต้องหา	.1743
2.4 การส่งตัวผู้ต้องหาไปถ่ายรูปและจัดทำบันทึก ประวัติที่กองทะเบียนประวัติอาชญากร	.2024
2.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการขอรับความเห็นชอบ ออกหมายจับ	.2084
2.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการสอบสวนคดีที่มีผู้ต้องหา เป็นเด็กและเยาวชน	.1599
2.7 การขออนุมัติฟ้องคดีต่ออธิบดีกรมอัยการภายหลัง จากครบกำหนดพักฟ้อง-ฝากขังผู้ต้องหาตามกฎหมาย	.1850
2.8 การทำสำนวนการสอบสวน (มิใช่คดีศาลแขวงที่ฟ้อง ด้วยวาจาหรือคดีเปรียบเทียบปรับ) ให้เสร็จสิ้น ภายใน 1 วัน	.3077
2.9 การช่วยเหลือพนักงานสอบสวนอื่นทำสำนวน การสอบสวน	.1363
2.10 การได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ สอบสวนคดีสำคัญหรือน่าสนใจ	.2251
2.11 การถูกพักสอบสวนเพื่อเสาะหา สำนวนอื่น	.2186
2.12 การถูกผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำการสอบสวน เพิ่มเติม	.3620

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์
3. ขั้นตอนการสรุปและเสนอสำนวนการสอบสวน ของพนักงานสอบสวน	
3.1 การถูกผู้บังคับบัญชาแก้ไขฐานความผิดของ ผู้ต้องหาและมาตรการของกฎหมายที่กล่าวอ้าง ในสำนวนการสอบสวน	.3309
3.2 การส่งสำนวนการสอบสวนที่จะต้องเสนอ ให้กรมตำรวจพิจารณาก่อนส่งพนักงานอัยการ	.4104
4. ขั้นตอนการพิจารณาสั่งคดีของพนักงานอัยการ	
4.1 การส่งสำนวนไปยังพนักงานอัยการตามข้อตกลง ระหว่างกระทรวงมหาดไทยและกรมอัยการ	.3603
4.2 การถูกพนักงานอัยการส่งให้นำผู้เสียหายหรือ พยานไปพบเพื่อสอบถามคำให้การเพิ่มเติม	.2191
4.3 การถูกพนักงานอัยการสั่งให้ทำการสอบสวน เพิ่มเติม	.1248
4.4 การมีความเห็นแย้งทางคดีระหว่างพนักงาน อัยการกับพนักงานสอบสวน	.4332
5. ขั้นตอนการพิจารณาคดีชั้นศาล	
5.1 ผลการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาล กับความเห็นทางคดีของพนักงานสอบสวน	.1407
5.2 การลี้ภัยหรือฝากขังผู้ต้องหา ต่อศาล	.5350
5.3 การขอเลื่อนการเป็นพยานศาลของพนักงาน สอบสวน	.3283
5.4 การไม่สามารถนำพยานในคดีไป เบิกความต่อศาล	.3291
5.5 การมีความเห็นแย้งระหว่างศาลและพนักงาน สอบสวนเกี่ยวกับการให้ประกันตัวหรือปล่อยตัว ชั่วคราวผู้ต้องหา	.5206

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์
5.6 การที่ศาลพิพากษาไทยผู้ต้องหาหนักหรือ เบากว่าความเห็นทางคดีของพนักงานสอบสวน ค่าความเชื่อมั่น = 0.7048	.0081

ตารางที่ 1 แสดงการลงทัณฑ์ทางวินัยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ระดับ รอง สว. ในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
เปรียบเทียบระหว่างปี พ.ศ. 2537-2539

ฐานความผิด	ปี พ.ศ.2537	ปี พ.ศ.2538	ปี พ.ศ.2539
1. ขาดราชการ ละทิ้งหน้าที่	3	2	2
2. บกพร่องต่อหน้าที่สอบสวน ส่วนวนล่าช้า ขาดผิดฟ้อง, ผักขม ตามาพยานไปศาลไม่ได้	44	48	60
3. ทรัพย์สินทางราชการสูญหาย	1	-	-
4. ถูกจับกุมอาชญากรรม และสถานบริการ	47	1	-
5. ต้องหาคดีอาญา ถูกร้องเรียน ประพฤติชั่ว ประพฤติไม่สมควร	104	103	110
6. บกพร่องในเรื่องอื่น ๆ เช่น ผู้ต้องหาหลบหนีจากที่ควบคุม	26	2	1

รวม

หมายเหตุ :- การพิจารณาทัณฑ์บางกรณีอาจมีผู้บกพร่องหลายคน ซึ่งสถิตินี้ใช้วิธีนับตามรายชื่อผู้บกพร่องในแต่ละกรณี

ตารางที่ 2 แสดงการแบ่งกลุ่มสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

หน่วยงาน	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก
กองบังคับการตำรวจนครบาล 1	1. สน.คูสิต	1. สน.บางโพ
	2. สน.พญาไท	
	3. สน.มักกะสัน	
	4. สน.ห้วยขวาง	
	5. สน.ดินแดง	
	6. สน.นางเลิ้ง	
	7. สน.สามเสน	
	8. สน.ชนะสงคราม	
กองบังคับการตำรวจนครบาล 2	1. สน.บางซื่อ	1. สน.โคกคราม
	2. สน.สุทธิสาร	2. สน.สายไหม
	3. สน.พหลโยธิน	3. สน.ทุ่งสองห้อง
	4. สน.เตาปูน	
	5. สน.ประชาชื่น	
	6. สน.คันนายาว	
	7. สน.บางเขน	
	8. สน.คอนเมือง	
กองบังคับการตำรวจนครบาล 3	1. สน.มีนบุรี	1. สน.นิมิตรใหม่
		2. สน.ลำหิน
		3. สน.ลำผักชี
		4. สน.สุวินทวงศ์
		5. สน.หนองจอก
		6. สน.ประชาสำราญ
		7. สน.ลาดกระบัง
		8. สน.ร่มเกล้า
		9. สน.คลองกรู
		11. สน.จรเข้มน้อย
กองบังคับการตำรวจนครบาล 4	1. สน.หัวหมาก	1. สน.วังทองหลาง

หน่วยงาน	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก
	2. สน.ลาดพร้าว	2. สน.โชคชัย
		3. สน.ปิ่นเกล้า
		4. สน.บางชัน
		5. สน.ประเวศ
		6. สน.อุดมสุข
กองบังคับการตำรวจนครบาล 5	1. สน.วัดพระยาไกร	
	2. สน.บางโพธิ์พวง	
	3. สน.ทุ่งมหาเมฆ	
	4. สน.ลุมพินี	
	5. สน.ทองหล่อ	
	6. สน.คลองตัน	
	7. สน.พระโขนง	
	8. สน.บางนา	
กองบังคับการตำรวจนครบาล 6	1. สน.พระราชวัง	
	2. สน.จักรวรรดิ	
	3. สน.สำราญราษฎร์	
	4. สน.พลับพลาไชย 1	
	5. สน.พลับพลาไชย 2	
	6. สน.บางรัก	
	7. สน.ปทุมวัน	
	8. สน.ยานนาวา	
กองบังคับการตำรวจนครบาล 7	1. สน.บางพลัด	1. สน.บางขุนนนท์
	2. สน.บางยี่ขัน	2. สน.บางกอกใหญ่
	3. สน.บางกอกน้อย	3. สน.บางเสาธง
	4. สน.ตลิ่งชัน	4. สน.ท่าพระ
		5. สน.ธรรมศาลา
		6. สน.ศาลาแดง
		7. สน.บวรมงคล
กองบังคับการตำรวจนครบาล 8	1. สน.นุดคโ	1. สน.บางยี่เรือ

หน่วยงาน	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก
	2. สน.สำเหร่	2. สน.ตลาดพลู
	3. สน.ราษฎร์บูรณะ	3. สน.บุปผาราม
	4. สน.บางมด	4. สน.สมเด็จพระเจ้าพระยา
		5. สน.ทุ่งครุ
		6. สน.ปากคลองสาน
		7. สน.บางคอแหลม
กองบังคับการตำรวจนครบาล 9	1. สน.ท่าข้าม	1. สน.สามค้ำ
	2. สน.บางขุนเทียน	2. สน.เทียนทะเล
	3. สน.ภาษีเจริญ	3. สน.บางบอน
	4. สน.หลักสอง	4. สน.เพชรเกษม
	5. สน.หนองแขม	5. สน.หนองค้างพลู

ตารางที่ 3 แสดงการแบ่งกลุ่มสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

หน่วยงาน	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก
กองบังคับการตำรวจนครบาล 1	1. สน.คูสิต	1. สน.บางโพ
	2. สน.พญาไท	
	3. สน.ดินแดง	
	4. สน.นางเลิ้ง	
	5. สน.บางซื่อ	
กองบังคับการตำรวจนครบาล 2	1. สน.เตาปูน	1. สน.ทุ่งสองห้อง
	2. สน.บางเขน	
	3. สน.ดอนเมือง	
กองบังคับการตำรวจนครบาล 3	1. สน.มีนบุรี	1. สน.นิมิตรใหม่
		2. สน.ลำหิน
		3. สน.ลำผักชี
		4. สน.หนองจอก
		5. สน.ลาดกระบัง
กองบังคับการตำรวจนครบาล 4	1. สน.หัวหมาก	1. สน.วังทองหลาง
	2. สน.ลาดพร้าว	2. สน.โชคชัย
		3. สน.บึงกุ่ม
กองบังคับการตำรวจนครบาล 5	1. สน.วัดพระยาไกร	
	2. สน.บางโพธิ์พาง	
	3. สน.คลองตัน	
	4. สน.บางนา	
กองบังคับการตำรวจนครบาล 6	1. สน.พระราชวัง	
	2. สน.พลับพลาไชย 1	
	3. สน.บางรัก	
	4. สน.ยานนาวา	
กองบังคับการตำรวจนครบาล 7	1. สน.บางยี่ขัน	1. สน.บางขุนนนท์
	2. สน.ตลิ่งชัน	2. สน.บางกอกใหญ่
		3. สน.ท่าพระ

หน่วยงาน	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก
		4. สน.ศาลาแดง
		5. สน.บวรมงคล
กองบังคับการตำรวจนครบาล 8	1. สน.บุคคโล	1. สน.บางยี่เรือ
	2. สน.ราชวัชรบุรณะ	2. สน.บุปผาราม
		3. สน.สมเด็จพระเจ้าพระยา
		4. สน.ทุ่งครุ
กองบังคับการตำรวจนครบาล 9	1. สน.บางขุนเทียน	
	2. สน.หลักสอง	

ผนวก ง

คำสั่งกรมตำรวจ

ที่ 960/2537

เรื่อง มาตรการควบคุม ตรวจสอบ เฝ้าระวังการสอบสวนคดีอาญา

ตามที่ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 22) พ.ศ.2536 เป็นผล ให้มีการเปลี่ยนแปลงหน่วยราชการในกรมตำรวจ นั้น

เพื่อให้การสอบสวนคดีอาญาโดยพนักงานสอบสวนของกรมตำรวจมีประสิทธิภาพมากขึ้น ภายใต้การอำนวยการและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยใกล้ชิด

อาศัยอำนาจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคท้าย และข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยระเบียบการดำเนินคดีอาญา พ.ศ. 2523 ข้อ 2.5 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยระเบียบการดำเนินคดีอาญา (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2536 ข้อ 3 อธิบดีกรมตำรวจในฐานะหัวหน้าพนักงานสอบสวนทั่วราชอาณาจักร จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 244/2532 เรื่อง มาตรการควบคุม ตรวจสอบ เฝ้าระวังการสอบสวนคดีอาญา ลงวันที่ 3 มีนาคม 2532 และคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 1599/2532 ลงวันที่ 1 ธันวาคม 2532 เรื่อง มาตรการควบคุม ตรวจสอบ เฝ้าระวังการสอบสวนคดีอาญา (แก้ไขเพิ่มเติม) และให้ใช้มาตรการควบคุม ตรวจสอบ เฝ้าระวังการสอบสวนคดีอาญา ดังนี้

1. ระยะเวลาการสอบสวนคดีอาญา

1.1 คดีที่ไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำผิด

1.1.1 คดีอาญาทั่วไป ให้พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนมีกำหนด 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่รับคำร้องทุกข์ หรือคำกล่าวโทษ

1.1.2 คดีอุกฉกรรจ์ ให้พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนมีกำหนด 1 ปี นับตั้งแต่วันที่รับคำร้องทุกข์ หรือคำกล่าวโทษ

เมื่อพนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนมาเป็นระยะเวลาตามที่กำหนดแล้วยังไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำผิด เห็นควรลงการสอบสวนหรือมีความจำเป็นต้องทำการสืบสวนสอบสวนเกินระยะเวลาที่กำหนด ให้เสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมความเห็นตามลำดับชั้นไปยังผู้บังคับการ หรือหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดแล้วแต่กรณี ที่รับผิดชอบการสอบสวนในเขตพื้นที่นั้น ตรวจสอบพิจารณาและดำเนินการประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 140 ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันครบกำหนดตาม 1.1.1 และ 1.1.2

1.2 คดีที่รู้ตัวผู้กระทำผิดแต่เรียกหรือจับกุมยังไม่ได้

1.2.1 คดีอาญาทั่วไป ให้พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด 2 เดือน นับตั้งแต่วันที่รับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ

1.2.2 คดีอุกฉกรรจ์ ให้พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่รับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ

เมื่อพนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนมาเป็นระยะเวลาตามที่กำหนดแล้ว ยังไม่สามารถนำตัวผู้กระทำผิดมาดำเนินคดีได้ โดยได้รวบรวมพยานหลักฐานเสร็จสิ้นแล้ว หรือมีความจำเป็นต้องสอบสวนเกินระยะเวลาที่กำหนด ให้พนักงานสอบสวนเสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมความเห็นตามลำดับชั้นไปยังผู้บังคับการหรือ หัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดแล้วแต่กรณี ที่รับผิดชอบการสอบสวนในเขตพื้นที่นั้น ตรวจสอบพิจารณาและดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 141 ภายในระยะเวลา 10 วันนับตั้งแต่วันครบกำหนดตาม 1.2.1 หรือ 1.2.2

1.3 คดีที่ผู้ต้องหาได้รับการปล่อยชั่วคราว

1.3.1 ให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในเวลา 1 เดือน สำหรับคดีอาญาธรรมดา และภายใน 2 เดือน สำหรับคดีอุกฉกรรจ์ นับแต่วันแรกที่ผู้ต้องหาได้รับการปล่อยชั่วคราว หากมีเหตุจำเป็นไม่อาจทำการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในเวลาดังกล่าว ให้พนักงานสอบสวนเสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมทั้งเหตุแห่งความจำเป็นและความเห็น เพื่อขออนุมัติขยายเวลาสอบสวนไปยังผู้บังคับการ หรือหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดแล้วแต่กรณี ที่รับผิดชอบการสอบสวนในเขตพื้นที่นั้น

1.3.2 ให้ผู้บังคับการหรือหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดแล้วแต่กรณี ที่รับผิดชอบการสอบสวนในเขตพื้นที่นั้นพิจารณาอนุมัติขยายเวลาการสอบสวนต่อไปอีก ตามความจำเป็นได้ครั้งละ 15 วัน รวมแล้วต้องไม่เกิน 6 เดือน นับแต่วันแรกที่ผู้ต้องหาได้รับการปล่อยชั่วคราว โดยให้บันทึกเหตุความจำเป็นในการอนุมัติแต่ละครั้งไว้ในสำนวนการสอบสวน

1.3.3 เมื่อทำการสอบสวนครบกำหนด 6 เดือน นับแต่วันแรกที่มีการปล่อยชั่วคราวและยังมีความจำเป็นที่จะต้องควบคุมผู้ต้องหาไว้ต่อไป ให้ผู้บังคับการหรือหัวหน้าตำรวจ

จังหวัดแล้วกรณี ที่รับผิดชอบการสอบสวนในเขตพื้นที่นั้น บันทึกเหตุแห่งความจำเป็นไว้ใน
สำนวนการสอบสวน ก่อนที่จะนำตัวผู้ต้องหาไปศาลเพื่อยื่นคำร้องขอให้ศาลออกหมายจับผู้ต้องหา
นั้นไว้ แล้วรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นจนถึงกรมตำรวจทราบ

1.3.4 กรณีที่ทำการสอบสวนครบกำหนด 6 เดือน แล้ว ยังมีความจำเป็นที่จะต้องควบคุม
ผู้ต้องหาไว้ต่อไป ในการยื่นคำร้องต่อศาลขอหมายจับผู้ต้องหาไว้อีกต่อไป ให้พนักงานสอบสวน
รับรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น เพื่อหาทางแก้ไขมิให้การสอบสวนต้องเสียหาย
พร้อมทั้งพิจารณาว่าพนักงานสอบสวนมีข้อบกพร่องในการสอบสวนจนเป็นเหตุให้ศาลใช้ดุลพินิจ
ไม่อนุญาตให้ควบคุมผู้ต้องหาไว้อีกต่อไป หรือไม่ แล้วรับรายงานให้กรมตำรวจทราบทันทีด้วย

1.3.5 ในการนำตัวผู้ต้องหาไปยื่นคำร้องต่อศาลขอหมายจับผู้ต้องหา ให้หัวหน้าสถานี
ตำรวจหรือพนักงานสอบสวนชั้นผู้ใหญ่ตามที่กรมตำรวจมอบหมายให้เป็นพนักงานสอบสวนผู้รับ
ผิดชอบตามนัยคำสั่งกรมตำรวจที่ 382/2530 ลง 1 พฤษภาคม 2530 ไปศาลด้วย เพื่อแถลงให้ศาล
ทราบถึงเหตุผลและความจำเป็นที่การสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้น จำเป็นต้องควบคุมผู้ต้องหาต่อไปอีก

1.4 คดีที่ผู้ต้องหาถูกควบคุมตัวหรือถูกฝากขังในระหว่างการสอบสวน

ให้พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบและผู้บังคับบัญชาเร่งรัดพนักงานสอบสวน เพื่อให้การ
สอบสวนเสร็จสิ้นไปก่อนที่จะครบอำนาจผิดฟ้องหรือฝากขัง ตามที่พระราชบัญญัติวิธีพิจารณา
ความอาญาในศาลแขวง และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ได้ให้อำนาจไว้การขอผิด
ฟ้องหรือฝากขังให้กระทำในกรณีมีความจำเป็นเพื่อให้การสอบสวนเสร็จสิ้นเท่านั้น เมื่อการสอบสวน
เสร็จสิ้นแล้วให้สรุปสำนวนมีความเห็นเสนอผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งคดีหรือพนักงาน
อัยการ แล้วแต่กรณีพิจารณาต่อไปทันที

2. การสอบสวนคดีอาญากรณีพิเศษ

2.1 คดีที่ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็น
หัวหน้าประจำกิ่งอำเภอใช้อำนาจเข้าควบคุมการสอบสวนตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย
ระเบียบการดำเนินคดีอาญา พ.ศ. 2523 ข้อ 12 แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่า
ด้วยระเบียบการดำเนินคดีอาญา (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2536 ข้อ 4 ให้พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบราย
งานรายละเอียดตามลำดับชั้นจนถึงกรมตำรวจภายใน 7 วัน และหากมีการเปลี่ยนตัวพนักงาน
สอบสวน ให้พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบรายงานการเปลี่ยนตัวพนักงานสอบสวนพร้อมทั้งความ
เห็นไปด้วย

2.2 คดีอาญาที่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ หรือมีข้อตกลงพิเศษกับหน่วยราชการอื่น
เกี่ยวกับวิธีการสอบสวน พนักงานสอบสวนและระยะเวลาการสอบสวน อาทิเช่น ความผิดตาม

กฎหมายว่าด้วยการป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ กฎหมายว่าด้วยการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ คดีที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงมหาดไทยกับกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ (อุตสาหกรรม) ข้อตกลงระหว่างกระทรวงมหาดไทยกับกระทรวงกลาโหม ข้อตกลงระหว่างกระทรวงมหาดไทยกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นต้น ให้พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย ข้อตกลง และระเบียบนั้น ๆ ที่ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้โดยเคร่งครัด

2.3 การทำสำนวนชั้นสูตรพลิกศพ ในคดีที่มีความตายเกิดขึ้นโดยการกระทำของเจ้าพนักงาน ซึ่งอ้างว่าปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติราชการตามหน้าที่ ให้รองผู้บังคับการหรือรองหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดแล้วแต่กรณีทำการสอบสวนด้วยตนเองให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันเริ่มทำการชันสูตรพลิกศพ หากไม่เสร็จตามกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ให้ขอขยายเวลาไปยังผู้บังคับการหรือหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดแล้วแต่กรณีที่รับผิดชอบการสอบสวนในเขตพื้นที่นั้น โดยให้แสดงเหตุขัดข้องที่การสอบสวนไม่แล้วเสร็จไปด้วย แล้วให้ผู้บังคับการหรือหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดแล้วแต่กรณีที่รับผิดชอบการสอบสวนในเขตพื้นที่นั้น พิจารณานุมัติขยายเวลาได้ไม่เกิน 30 วัน

3. การรับคำร้องทุกข์กล่าวโทษและการควบคุมตรวจสอบ เร่งรัดการสอบสวน

3.1 ผู้รับคำร้องทุกข์กล่าวโทษ

3.1.1 ให้พนักงานสอบสวนรับแจ้งเหตุและลงหลักฐานรับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ และรีบดำเนินการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

3.1.2 ให้พนักงานสอบสวนผู้รับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษบันทึกรายละเอียดในปกหน้าสำนวนการสอบสวน ดัดไว้หน้าสำนวนการสอบสวน โดยระบุข้อมูลที่จำเป็นต้องทำในการสอบสวนและกากบาท (X) ในข้อที่ดำเนินการไปแล้วให้เสร็จสิ้นภายใน 48 ชั่วโมง นับตั้งแต่วันที่รับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ เพื่อให้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเอง และเพื่อการตรวจของผู้บังคับบัญชา

3.1.3 เมื่อผู้บังคับบัญชาแนะนำสั่งการอย่างใดไว้ในบันทึกการตรวจสำนวนการสอบสวน พนักงานสอบสวนต้องดำเนินการโดยเร็ว และบันทึกผลการดำเนินการและเหตุขัดข้องไว้ในบันทึกพนักงานสอบสวน โดยสรุปผลการปฏิบัตินั้นลงในปกหน้าสำนวนไว้เป็นหลักฐานด้วย

3.1.4 พนักงานสอบสวนมีหน้าที่เสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมด้วยสมุดบันทึกคดีของตน ให้ผู้บังคับบัญชาทุกชั้นตรวจได้ตลอดเวลาเมื่อเรียกตรวจ

3.2 สารวัตรซึ่งมีหน้าที่ควบคุมงานสอบสวน

มีหน้าที่ตรวจสอบ แนะนำและสั่งการให้เกิดความถูกต้องสมบูรณ์ของสำนวนการสอบสวนและสมุดบันทึกคดีภายใน 48 ชั่วโมง หลังจากรับคำร้องทุกข์และกล่าวโทษ และให้ทำการตรวจต่อไปทุกระยะ ๆ ละไม่เกิน 15 วัน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น

3.3 ผู้กำกับการและรองผู้กำกับการซึ่งมีหน้าที่ควบคุมงานสอบสวน

มีหน้าที่ตรวจสอบ แนะนำและสั่งการให้เกิดความถูกต้องสมบูรณ์ของสำนวนการสอบสวนทุกคดี ทุกระยะ ๆ ละ ไม่เกิน 30 วัน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น

3.4 ผู้บังคับการและรองผู้บังคับการซึ่งมีหน้าที่ควบคุมงานสอบสวน

มีหน้าที่ตรวจสอบ แนะนำและสั่งการให้เกิดความถูกต้อง สมบูรณ์ของสำนวนการสอบสวนทุกคดี ทุกระยะ ๆ ละไม่เกิน 3 เดือน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น

3.5 ปกหน้าสำนวนตามข้อ 3.1.2 และ 3.1.3

3.5.1 ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นในข้อ 3.2 - 3.4 มีหน้าที่ลงบันทึกข้อแนะนำและสั่งการในการตรวจทุกครั้งไว้เป็นหลักฐานในปกหน้าสำนวน

3.5.2 เมื่อพนักงานสอบสวนได้จัดส่งสำนวนการสอบสวนไปให้พนักงานอัยการแล้วให้หัวหน้าสถานีตำรวจลงลายมือชื่อท้ายปกหน้าสำนวนการสอบสวน และให้เก็บปกหน้าสำนวนการสอบสวนดังกล่าวรวมไว้กับคู่มือสำนวนการสอบสวนคดีเรื่องนั้น โดยไม่ต้องส่งไปยังพนักงานอัยการ

3.6 ข้อควรปฏิบัติในการตรวจสอบสำนวนการสอบสวน

ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบสำนวนการสอบสวนดังกล่าวข้างต้น พึงทำการตรวจสอบสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

3.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการสอบสวนว่าผู้ทำการสอบสวนเป็นพนักงานสอบสวนหรือไม่ มีอำนาจหน้าที่และเขตอำนาจตลอดจนมีข้อจำกัดของอำนาจและหน้าที่อย่างไรหรือไม่ คดีนั้น ๆ มีผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษหรือไม่ หากเป็นคดีความผิดอันยอมความได้ผู้เสียหายได้ร้องทุกข์ไว้แล้วหรือไม่ คดีขาดอายุความหรือไม่ เป็นต้น

3.6.2 ตรวจสอบพิจารณาพยานหลักฐานต่าง ๆ ในสำนวนการสอบสวน ว่าคำให้การพยานบุคคลข้อความในพยานเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนบันทึกรายงานของเจ้าหน้าที่ และร่องรอยพยานวัตถุว่าได้แสดงข้อเท็จจริงอย่างใด รับฟังเป็นยุติได้แล้วหรือไม่ มีน้ำหนัก น่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด มีข้อพิรุธ หรือข้อควรโต้แย้งได้อย่างไร เพื่อจะได้แนะนำสั่งการให้มีการสอบสวนเพิ่มเติมหรือเพื่อปรับกับข้อกฎหมายว่าได้มีการกระทำผิดตามที่กล่าวหาหรือไม่ ผู้ต้องหาเป็นผู้ที่กระทำความผิดหรือผู้อื่นเป็นผู้กระทำความผิด ความผิดนั้น ๆ เป็นความผิดตามบทบัญญัติของกฎหมายใด

ผู้กระทำความผิดนั้นมีเหตุอันควรไม่ต้องรับโทษ ยกเว้นโทษ ยกโทษ ลดโทษ หรือเพิ่มโทษหรือไม่
เหตุอันควรขอให้รับทรัพย์สินตลอดจนขอให้ใช้วิธีการเพื่อความปลอดภัยหรือไม่

หากตรวจพบว่า การสอบสวนยังมีความบกพร่อง หรือมีข้อสงสัยบางประการยังไม่เป็นที่
กระจ่างชัด ผู้ตรวจสำนวนจะต้องสั่งให้มีการสอบสวนเพิ่มเติมจนสิ้นกระแสความ

4. การตรวจและการติดตามผลการปฏิบัติ

4.1 ผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจทำหน้าที่หัวหน้าภาคหรือผู้บัญชาการตำรวจนครบาลแล้วแต่
กรณีมีหน้าที่กำหนดให้ผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการและผู้ช่วยผู้บัญชาการ เป็นผู้ตรวจสอบติดตาม
ผลการปฏิบัติตามคำสั่งนี้อย่างน้อยทุกระยะ 6 เดือน

4.2 จเรตำรวจ มีหน้าที่ตรวจสอบผลการปฏิบัติว่าผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติ หรือละ
เลยการปฏิบัติตามคำสั่งนี้อย่างใดหรือไม่ แล้วสรุปผลการตรวจแยกรายงานเป็นการเฉพาะให้กรม
ตำรวจทราบ ภายใน 30 วัน นับแต่ได้ตรวจเสร็จสิ้นแล้ว

5. การสอบสวนของพนักงานสอบสวนกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงาน
ตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจสันติบาล และกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด

5.1 คดีที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของหน่วยงานต่าง ๆ ในกองบัญชาการตำรวจ
สอบสวนกลาง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจสันติบาล และกองบัญชาการตำรวจ
ปราบปรามยาเสพติด ให้ถือปฏิบัติตามข้อ 1.3 ด้วยเช่นเดียวกัน

5.2 คดีที่จะต้องทำการสืบสวนเสียก่อน แล้วจึงรายงานขออนุมัติทำการสอบสวนซึ่งอาจ
จะเข้าร่วมทำการสอบสวนกับพนักงานสอบสวนท้องที่ หรือขออนุมัติเป็นพนักงานสอบสวนแต่
เพียงฝ่ายเดียว ในการสืบสวนให้ถือปฏิบัติดังนี้

5.2.1 เมื่อได้รับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ หรือได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้ทำการ
สืบสวน ให้ผู้มีหน้าที่ทำการสืบสวนให้เสร็จสิ้นภายใน 30 วัน หากไม่แล้วเสร็จตามกำหนดให้ขอ
อนุมัติขยายเวลาต่อผู้บังคับการและให้ผู้บังคับการมีอำนาจสั่งขยายเวลาการสืบสวนได้ไม่เกิน 30
วัน พร้อมทั้งคอยติดตามเร่งรัดให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด

เมื่อผู้บังคับการสั่งขยายเวลาแล้ว ยังทำการสืบสวนไม่เสร็จ ให้ขออนุมัติขยายเวลาตาม
ลำดับชั้นไปยังผู้บัญชาการ และให้ผู้บัญชาการมีอำนาจสั่งขยายเวลาตามความจำเป็นได้ 2 ครั้ง ๆ
ละ ไม่เกิน 30 วัน โดยให้รายงานเหตุผลความจำเป็นในการขยายเวลาทุกครั้งไปยังกรมตำรวจ การ
ขออนุมัติขยายเวลาเกินกว่าระยะเวลาที่กล่าวมาให้ขออนุมัติกรมตำรวจ

ทั้งนี้ ยกเว้นในคดีที่กรมตำรวจได้สั่งการไว้โดยเฉพาะเป็นอย่างยิ่ง

5.2.2 แนวทางในการออกไปสืบสวนให้ปฏิบัติ ดังนี้

5.2.2.(1) ให้สืบสวนให้ได้ความว่าผู้ต้องหาในคดีนั้น ถูกจับกุมตัวมาดำเนินคดีหรือไม่

รับและได้รับการปล่อยชั่วคราวหรือถูกควบคุมตัวอยู่ในระหว่างการสอบสวนหรือไม่

5.2.2.(2) ในกรณีที่พนักงานสอบสวนท้องที่ได้จับกุมและควบคุมตัวผู้ต้องหาไว้ ให้สืบสวนให้ได้ความว่าคดีอยู่ในระหว่างมัดฟ้องฝากขังหรือไม่ ถ้าอยู่ในระหว่างมัดฟ้องฝากขังจะครบกำหนดมัดฟ้องฝากขังเมื่อใด

5.2.2.(3) ในกรณีที่ผู้ต้องหาได้รับการปล่อยชั่วคราว ให้ทำการสืบสวนให้ได้ความว่าพนักงานสอบสวนท้องที่ได้ทำการสืบสวนสอบสวนเพียงใด และจะดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นเมื่อใด

ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นหลักฐานข้อมูลประกอบรายงานขออนุมัติทำการสอบสวนต่อผู้บังคับบัญชาต่อไป การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการขออนุมัติทำการสอบสวนของที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกขั้นตอนถือเป็นงานด่วน ค่วนมา หรือด่วนที่สุด เนื่องจากหากดำเนินการล่าช้าจะไม่สามารถเข้าไปทำการสอบสวนตามคำร้องขอของผู้ร้อง หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ ด้วยเหตุที่พนักงานสอบสวนท้องที่ได้ดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นไปก่อนแล้ว อันเป็นการเสียความยุติธรรมและเสียค่าใช้จ่ายโดยเปล่าประโยชน์

5.3 เมื่อพนักงานสอบสวนของหน่วยงานต่าง ๆ ในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจสันติบาล และกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ได้รับอนุมัติให้ทำการสอบสวนคดีเรื่องใดแล้ว ให้พนักงานสอบสวนและผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนถือปฏิบัติตามคำสั่ง ข้อ 1 ถึงข้อ 3 เช่นเดียวกัน เว้นแต่เป็นคดีที่ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดระยะเวลาไว้เป็นการเฉพาะ ก็ให้พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนให้เสร็จสิ้นตามกำหนดระยะเวลา

ในกรณีที่ไม่สามารถทำการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้สอบสวนรายงานเหตุผลและความจำเป็นพร้อมกับการขออนุมัติขยายระยะเวลาการสอบสวนไปยังผู้บัญชาการให้ผู้บัญชาการพิจารณาอนุมัติให้ขยายเวลาการสอบสวนออกไปได้ตามความจำเป็น และติดตามเร่งรัดการสอบสวนให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว โดยให้รายงานกรมตำรวจทุกครั้งด้วย

5.4 ให้ผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจสันติบาล และผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของพนักงานสอบสวนตามนัย ข้อ 4.1 และ 4.3 ของคำสั่งนี้ เสร็จแล้วให้รายงานผลไปให้กรมตำรวจทราบทุกกระยะ 6 เดือน

5.5 บรรดาระเบียบ คำสั่งใดในส่วนที่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ ให้ยกเลิกและให้ถือปฏิบัติ
ตามคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2537

(ลงชื่อ) พลตำรวจเอก ประทีป สันติประภพ

(ประทีป สันติประภพ)

อธิบดีกรมตำรวจ



บัญชีสำนวนการสอบสวน

คดีที่ / ๒๔๒๐ / สถานตำรวจ สามแยก อำเภอ ป้อมปราบ จังหวัด กรุงเทพมหานคร

ลำดับ ภาคบท	ชนิดและเลขหมาย หนังสือ	ชื่อ ของ	ถึง	หมายเหตุ
๑	ประวัติพิมพ์มือผู้ต้องหา	นายสมหมาย	พนักงานรับสาร	๓. แผน
๒	การร้องฝากขัง	พนักงานสอบสวน	"	๑. แผน
๓	บันทึกการควบคุม	"	"	๑. แผน
๔	บันทึกการจับกุม	"	"	๑. "
๕	แผนประทุษกรรม	"	"	๑. "
๖	ภาพถ่ายที่เกิดเหตุ	"	"	๓. "
๗	บันทึกการชี้ที่เกิดเหตุ	"	"	๑. "
๘	แผนที่เกิดเหตุ	"	"	๑. "
๙	บันทึกการตรวจที่เกิดเหตุ	"	"	๑. "
๑๐	บันทึกพนักงานสอบสวน	"	"	๑. "
๑๑	บัญชีของกลาง	"	"	๑. "
๑๒	คำให้การพยาน	ร.ต.ท. ทองดี	"	๑. "
๑๓	"	นางสดดา	"	๑. "
๑๔	คำให้การพยาน	นายสมหมาย	"	๑. "
๑๕	คำให้การพยาน	นายสม	"	๑. "
๑๖	รายงานการสอบสวน	พนักงานสอบสวน	"	๑. "

วันที่ ๑๖ พฤษภาคม

พ.ศ. ๒๔๖๐

นาย... สามแยก

บ	ชนิดและเลขหมายหนังสือ	ชื่อ	ตำแหน่ง	จำนวนหน้า
1	คำสั่งการตรวจ	ร.ต.อ. อภิชาติ	นายแพทย์	2 หน้า
2	"	ร.ต.อ. อภิชาติ	"	"
3	"	นายแพทย์	"	"
4	"	นายแพทย์	"	"
5	คำสั่งการตรวจ	ร.ต.อ. อภิชาติ	"	"
6	รายงานการสอบสวน	พนักงานสอบสวน	"	"
7		รวมเอกสาร 23 รายการ จำนวน 54 หน้า		
8		พนักงานสอบสวน		
9		(นักบวช)		
10		รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ		
11	สำเนาประจำวัน	พนักงานสอบสวน	นายแพทย์	จำนวน 2 หน้า
12	บันทึกประจำวันสอบสวน	"	"	"
13	คำสั่งการตรวจ	ร.ต.อ. อภิชาติ	"	"
14	บันทึกประจำวันสอบสวน	พนักงานสอบสวน	"	"
15		รวมเอกสาร 27 รายการ จำนวน 59 หน้า (รวม 4 รายการ 3 หน้า)		
16		พนักงานสอบสวน		
17		(นักบวช)		
18		รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ		
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				



บัญชีสำนวนการสอบสวน

ปี 1322 / 2539 สถานีตำรวจ นครบาลกรุงเทพ อำเภอ ชิงลม จังหวัด กรุงเทพฯ

คดี	ชนิดและเลขหมาย หนังสือ	ของ	ถึง	หมายเหตุ
1	หนังสือแจ้งให้สืบสวน	พนักงานสอบสวน	ผกก.บ.พิเศษ	จำนวน 1 ฉบับ
2	รายงานผลการตรวจการ	ผกก.		
3	หนังสือขอการช่วยเหลือ	พนักงานสอบสวน		
4	ผลการตรวจค้นของ	พนักงานสอบสวน		
5	หมายเรียกคนและหนังสือ	พนักงานสอบสวน		
6	การแจ้งผลการสืบสวน	ผกก.ลาดพร้าว		
7	หมายเรียกผู้ต้องหา	พนักงานสอบสวน		
8	หมายเรียกผู้ต้องหา			
9	หมายเรียกผู้ต้องหา	ผกก.บ.พิเศษ		
10	หนังสือขอการช่วยเหลือ	พนักงานสอบสวน		
11	หมายเรียกผู้ต้องหา			
12	หนังสือขอการช่วยเหลือ			
13	หมายเรียกผู้ต้องหา	ผกก.บ.พิเศษ		
14	หนังสือขอการช่วยเหลือ			
15	หมายเรียกผู้ต้องหา			
16	หนังสือขอการช่วยเหลือ			
17	หมายเรียกผู้ต้องหา			
18	หนังสือขอการช่วยเหลือ			
19	หมายเรียกผู้ต้องหา			
20	หนังสือขอการช่วยเหลือ			

ลำดับ ที่	ชนิดและเลขหมาย หนังสือ	ชื่อ	ผู้จัดทำ	หมายเหตุ
15	ภาคกลางของกลาง	หนังสือมอบหมาย	นาย ก. ใจดี	จำนวน 2 หน้า
16	หนังสือส่งของกลางทางไปรษณีย์			
	และหีบห่อ			
17	ผลการตรวจพิสูจน์ของกลาง	ก. ใจดี		
18	บันทึกความเข้าใจ	หนังสือมอบหมาย		
19	บันทึกการตรวจสอบของกลาง			
20	บันทึกปฏิบัติงานมอบหมาย			
21	บัญชีของกลาง			
22	คำให้การพยาน	ก. ใจดี		
23	"	นาย ก. ใจดี		
24	"	นาย ก. ใจดี		
25	"	นาย ก. ใจดี		
26	คำให้การขูดลาย	นาย ก. ใจดี		
27	รายงานการสอบสวน	หนังสือมอบหมาย		
	รวมเอกสาร 27 รายการ จำนวน 51 หน้า			
	บันทึกการตรวจ			
	(บันทึก)			
	เรื่องหลักฐานการตรวจ	นาย ก. ใจดี		

ผนวก ข

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ป้องชัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานี
ตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

เรียน ผู้กรอกแบบสอบถาม

ข้อมูลนี้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบทั้งสิ้น ผู้วิจัยขอ
ขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

1. ป้องชัยภายในของพนักงานสอบสวน

1.1 อายุ.....ปี

1.2 เคยปฏิบัติงานด้านการสอบสวนมาเป็นเวลา.....ปี.....เดือน

1.3 สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด (หากสูงกว่าระดับปริญญาตรี ให้ระบุข้อมูลชั้นปริญญาตรี

ด้วย)

() 1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 1.3.2 ปริญญาตรี

สาขา.....

() 1.3.3 เนติบัณฑิตไทย

() 1.3.4 ปริญญาโท

สาขา.....

() 1.3.5 อื่น ๆ

ระบุ.....

1.4 เคยผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านการสอบสวน หรือไม่

() ไม่เคย

() เคย (ระบุชื่อหลักสูตร และระยะเวลาการอบรม)

1.

หลักสูตร.....

ระยะเวลา.....เดือนวัน

2.

หลักสูตร.....

ระยะเวลา.....เดือน.....วัน

3.

หลักสูตร.....

ระยะเวลา.....เดือน.....วัน

4.

หลักสูตร.....

ระยะเวลา.....เดือน.....วัน

1.5 อัตราเงินเดือน.....บาท (รวมทั้งค่าตอบแทนการสอบสวน)

1.6 หากรายได้ตามข้อ 1.5 ไม่เพียงพอ ครอบคลุมของท่านสามารถให้การสนับสนุน
ด้านการเงินเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนได้ หรือไม่

() ไม่ได้ () ได้ เฉลี่ยเดือนละ.....บาท

1.7 สถานภาพการสมรส

() โสด () สมรส () หย่าร้าง

() หม้าย () แยกกันอยู่

1.8 จำนวนบุคคลที่ท่านต้องอุปการะเลี้ยงดู

() บุตร.....คน () ภรรยา.....คน

() บิดาและหรือมารดา.....คน () ญาติพี่น้อง.....คน

() อื่น ๆคน

2.ปัจจัยภายนอกของพนักงานสอบสวน

2.1 ปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีจำนวนพนักงานสอบสวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
หรือไม่

() เพียงพอ

() ไม่เพียงพอ ต้องการพนักงานสอบสวนเพิ่มอีก จำนวน.....คน

2.2 ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานสอบสวน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสอบสวนหรือไม่

() เอื้ออำนวย

() ไม่เอื้ออำนวย (ส่วนใดที่ไม่เอื้ออำนวย และไม่เอื้ออำนวยอย่างไร

โปรดอธิบาย)

.....

2.3 อุปกรณ์เครื่องใช้ (ที่อยู่ในสภาพใช้ได้ดี) ในการปฏิบัติงานด้านการ
สอบสวนมีเพียงพอหรือไม่

() เพียงพอ

() ไม่เพียงพอ (ขาดอุปกรณ์ประเภทใด จำนวนเท่าใด โดยเรียงลำดับตาม
ความ จำเป็นเร่งด่วน).....

2.4 ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงาน โดย :

2.4.1 ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งให้พนักงานสอบสวนจะต้องยึดถือ
ปฏิบัติในการสอบสวน

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม (โปรดอธิบาย)

2.4.2 ท่านได้รับการดูแล เอาใจใส่ให้คำแนะนำช่วยเหลืองานด้านการสอบสวนจากผู้
บังคับบัญชาหรือไม่

() ได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้คำแนะนำ

() ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้คำแนะนำ

2.5 ท่านมีโอกาสในการได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปี เกินกว่า 1 ขั้น เมื่อเทียบกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านอื่น ๆ ใน
สถานีดำรวจ เช่น งานป้องกันปราบปราม งานจราจร ฯลฯ

() มีโอกาสมากกว่า () มีโอกาสน้อยกว่า

2.6 ท่านมีโอกาสในการได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อเทียบกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านอื่น ๆ ในสถานีดำรวจ เช่น งานป้องกันปราบปราม, งานจราจร ฯลฯ

() มีโอกาสมากกว่า () มีโอกาสน้อยกว่า

2.7 ท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการสอบสวนคดีอาญาหรือไม่

() ได้รับความร่วมมือ () ไม่ได้รับความร่วมมือ

2.8 ท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนในด้านการสนับสนุนข้อมูลและพยานหลักฐาน เช่น การตรวจชันสูตรบาดแผล, การตรวจของกลางในคดีอาญา, การตรวจสอบประวัติ ฯลฯ หรือไม่

() ได้รับความร่วมมือ () ไม่ได้รับความร่วมมือ

2.9 โอกาสที่ท่านจะถูกลงทัณฑ์ทางวินัย หรือถูกฟ้องร้องทางคดีเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่สอบสวนเมื่อเทียบกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านอื่น ๆ เช่น ป้องกันปราบปราม, ธุรการ ฯลฯ

() มีโอกาสมากกว่า () มีโอกาสน้อยกว่า

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ขั้นตอนการรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน

1.1 หลังจากการปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรสอบสวนท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอหรือไม่

() เพียงพอมาก () ค่อนข้างเพียงพอ

() ไม่ค่อยเพียงพอ () ไม่เพียงพอ

1.2 การมาปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของท่านมักจะ

() มาก่อนเวลานานมาก () มาก่อนเวลาเล็กน้อย

() มาช้า () มาช้ามาก

1.3 เมื่อได้รับแจ้งเหตุ ท่านจะใช้เวลาเดินทางไปถึงสถานที่เกิดเหตุ

() น้อยมาก () ค่อนข้างน้อย

() ค่อนข้างมาก () มาก

1.4 การตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุท่านสามารถรวบรวมข้อมูลพยานหลักฐานที่ได้จากที่เกิดเหตุ

() ครบถ้วนสมบูรณ์มาก () ค่อนข้างครบถ้วนสมบูรณ์

() จะไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ () ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์เลย

1.5 การสอบปากคำผู้เสียหายและพยานส่วนใหญ่ มักจะ:

- () กระทำทันทีหลังจากตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุเสร็จสิ้น
- () กระทำในช่วงเวลาเข้าเวรสอบสวนพลัดเดียวกัน
- () นัดหมายมาสอบปากคำในวันรุ่งขึ้นภายหลังจากออกเวรสอบสวน
- () นัดหมายมาสอบปากคำเมื่อเวลาล่วงเลยไปหลายวันหลังจากออกเวรสอบสวน

1.6 กรณีมีการตรวจยึดของกลางและส่งของกลางตรวจพิสูจน์ มักจะ:

- () ส่งตรวจทันทีในช่วงเวลาเข้าเวรสอบสวนพลัดเดียวกัน
- () ส่งตรวจในวันรุ่งขึ้นภายหลังจากออกเวรสอบสวน
- () ส่งตรวจภายในเวลา 2-3 วัน หลังจากออกเวรสอบสวน
- () ส่งตรวจเมื่อเวลาล่วงเลยไปหลายวันหลังจากออกเวรสอบสวน

1.7 การส่งตัวผู้บาดเจ็บ (กรณีบาดเจ็บเล็กน้อย) ให้แพทย์ตรวจชันสูตรบาดแผล มักจะ:

- () ส่งตรวจทันทีหลังจากสอบปากคำเสร็จในช่วงเวลาเข้าเวรสอบสวนพลัดเดียวกัน
- () ให้ไปพบแพทย์เอง หลังจากสอบปากคำเสร็จในช่วงเวลาเข้าเวรสอบสวนพลัดเดียวกัน
- () ให้ไปพบแพทย์ในวันรุ่งขึ้น ภายหลังจากออกเวรสอบสวน
- () ให้ไปพบแพทย์เอง ในช่วงเวลา 2-7 วัน หลังจากออกเวรสอบสวน

1.8 เมื่อได้รับแจ้งเหตุแล้ว มีการลงประจำวันรับคำร้องทุกข์อย่างไร

- () สอบปากคำและลงประจำวันรับคำร้องทุกข์ทันที
- () สอบปากคำและลงประจำวันไว้เป็นหลักฐาน แต่ยังไม่รับคำร้องทุกข์
- () สอบปากคำไว้ก่อน แต่ยังไม่ลงประจำวัน
- () ลงประจำวันเบื้องต้น และนัดสอบปากคำภายหลัง

1.9 การรวบรวมพยานหลักฐานในเบื้องต้นหลังรับคำร้องทุกข์ มักจะ:

- () ไม่ครบถ้วน ยังขาดอยู่จำนวนมาก
- () ไม่ครบถ้วน ยังขาดอยู่เล็กน้อย
- () ครบถ้วน
- () ครบถ้วนและสมบูรณ์ดี

1.10 การเสนอสำนวนให้ผู้บังคับบัญชาตรวจเบื้องต้น ภายใน 48 ชม. มักจะ:

- () ดำเนินการเสร็จสิ้นก่อนครบกำหนดเวลานานมาก
- () ดำเนินการเสร็จสิ้นก่อนครบกำหนดเวลาเล็กน้อย
- () ดำเนินการเสร็จสิ้นหลังจากครบกำหนดเวลาเล็กน้อย
- () ดำเนินการเสร็จสิ้นหลังจากครบกำหนดเวลานานมาก

1.11 การวินิจฉัยคดีเบื้องต้น ทำได้โดย

- () วินิจฉัยตัดสินชี้ขาดได้เลย
- () ต้องมีการเปิดตัวบทกฎหมายบ้างเป็นบางครั้ง
- () ต้องมีการเปิดตัวบทกฎหมายเสมอ ๆ
- () ไม่สามารถวินิจฉัยตัดสินชี้ขาดได้ต้องสอบถามผู้บังคับบัญชาก่อนเสมอ

2. ขั้นตอนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน

2.1 หลังจากรับคำร้องทุกข์ใช้เวลาการสอบสวนจนเสร็จสิ้นส่งสำนวนให้พนักงานอัยการเมื่อ

- () ก่อนสิ้นสุดระยะเวลาตามระเบียบหรือครบกำหนดผิดฟ้อง-ฝากขังนานมาก
- () ใกล้จะครบระยะเวลาตามระเบียบหรือครบกำหนดผิดฟ้อง-ฝากขัง
- () เกินระยะเวลาตามระเบียบหรือครบกำหนดผิดฟ้อง-ฝากขังเล็กน้อย
- () เกินระยะเวลาตามระเบียบหรือครบกำหนดผิดฟ้อง-ฝากขังนานมาก

2.2 การใช้เวลาในการสอบสวนในคดีต่าง ๆ

- () ไม่เคยขอขยายระยะเวลาการสอบสวนเลย
- () เคยขอขยายระยะเวลาการสอบสวนบ้าง
- () เคยขอขยายระยะเวลาการสอบสวนค่อนข้างบ่อย
- () เคยขอขยายระยะเวลาการสอบสวนบ่อยมาก

2.3 การพิจารณาให้ประกันตัวผู้ต้องหา โดยปกติแล้วใช้เวลาเฉลี่ยประมาณ

- () น้อยกว่า 30 นาที
- () ในช่วงเวลา 30-60 นาที
- () ในช่วงเวลา 1-12 ชม.
- () เกินกว่า 12 ชม.

2.4 การส่งตัวผู้ต้องหาไปถ่ายรูปและจัดทำบันทึกประวัติที่กองทะเบียนประวัติอาชญา

กรรมมักจะ:

- () ส่งตัวไปทันทีหลังจากจับตัวผู้ต้องหา
- () ส่งตัวไปภายใน 1 วัน หลังจากจับตัวผู้ต้องหา
- () ส่งตัวไปภายใน 2 วัน หลังจากจับตัวผู้ต้องหา
- () ส่งตัวไปภายใน 3 วัน หลังจากจับตัวผู้ต้องหา

2.5 การขอรับความเห็นชอบออกหมายจับ ใช้เวลาประมาณ

- () ภายหลังจากรับคำร้องทุกข์ 1-2 วัน
- () ภายหลังจากรับคำร้องทุกข์ 3-7 วัน
- () ภายหลังจากรับคำร้องทุกข์ 8-15 วัน
- () ภายหลังจากรับคำร้องทุกข์ เกินกว่า 15 วัน

2.6 จำนวนการสอบสวนที่ผู้ต้องหาเป็นเด็กและเยาวชน มักจะ:

- () สอบสวนเสร็จสิ้นภายใน 30 วัน นับแต่วันรับคำร้องทุกข์
- () สอบสวนเสร็จสิ้นภายใน 45 วัน (ผิดฟ้องครั้งที่ 1) นับแต่วันรับคำร้องทุกข์
- () สอบสวนเสร็จสิ้นภายใน 60 วัน (ผิดฟ้องครั้งที่ 2) นับแต่วันรับคำร้องทุกข์
- () สอบสวนเสร็จสิ้นเกินกว่า 60 วัน นับแต่วันรับคำร้องทุกข์

2.7 การขออนุมัติฟ้องคดีต่ออธิบดีกรมอัยการ ภายหลังจากครบกำหนดผิดฟ้อง-ฝาก
ขังตามกฎหมาย มีเกิดขึ้นบ่อยหรือไม่

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| () ไม่เคย | () เคย 1 ครั้ง |
| () เคย 2-5 ครั้ง | () เคยเกินกว่า 5 ครั้ง |

2.8 ท่านเคยทำจำนวนการสอบสวน (มิใช่ศาลากลางที่ฟ้องด้วยวาจา,คดีเปรียบเทียบปรับ) ให้เสร็จสิ้นภายใน 1 วัน บ้างหรือไม่

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| () ไม่เคย | () เคย 1 คดี |
| () เคย 2-5 คดี | () เคยเกินกว่า 5 คดี |

2.9 เคยช่วยเหลือพนักงานสอบสวนอื่นทำจำนวนการสอบสวนบ้างหรือไม่

- | | |
|---------------|---------------------|
| () ไม่เคย | () เคยบ้างบางครั้ง |
| () เคยบ่อย ๆ | () เคยบ่อยมาก |

2.10 ผู้บังคับบัญชาเคยมอบหมายงานให้สอบสวนคดีสำคัญหรือน่าสนใจบ้างหรือไม่

() ไม่เคย () เคยบ้างบางครั้ง

() เคยบ่อย ๆ () เคยบ่อยมาก

2.11 ผู้บังคับบัญชาเคยให้พักเวรสอบสวนเพื่อสะสางสำนวนค้างบ้างหรือไม่

() ไม่เคย () เคยบ้างบางครั้ง

() เคยบ่อย ๆ () เคยบ่อยมา

2.12 ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ท่านทำการสอบสวนเพิ่มเติมบ่อยครั้งหรือไม่

() ไม่เคย () เคยบ้างบางครั้ง

() เคยบ่อย ๆ () เคยบ่อยมาก

3. ขั้นตอนการสรุปและเสนอสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน

3.1 ผู้บังคับบัญชาเคยแก้ไขฐานความผิดของผู้ต้องหาและมาตราของกฎหมายที่อ้างถึงในการ สรุปสำนวนการสอบสวนบ้างหรือไม่

() ไม่เคย () เคยบ้างบางครั้ง

() เคยบ่อย ๆ () เคยบ่อยมาก

3.2 ท่านเคยส่งสำนวนการสอบสวนที่จะต้องเสนอให้กรมตำรวจพิจารณาก่อนส่งพนักงานอัยการ เกินกำหนดเวลาตามระเบียบหรือผิดฟ้อง-ฝากขังหรือปล่อยตัวชั่วคราวบ้างหรือไม่

() ไม่เคย () เคยบ้างบางครั้ง

() เคยบ่อย ๆ () เคยบ่อยมาก

4. ขั้นตอนการพิจารณาสำนวนคดีของพนักงานอัยการ

4.1 เคยส่งสำนวนไปยังพนักงานอัยการ เกินกำหนดเวลาตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงมหาดไทยและกรมอัยการ บ้างหรือไม่

() ไม่เคย () เคยบ้างบางครั้ง

() เคยบ่อย ๆ () เคยบ่อยมาก

4.2 พนักงานอัยการเคยสั่งให้พนักงานสอบสวนนำผู้เสียหายหรือพยานไปพบพนักงานอัยการเพื่อสอบถามคำให้การเพิ่มเติม บ้างหรือไม่

() ไม่เคย () เคยบ้างบางครั้ง

() เคยบ่อย ๆ () เคยบ่อยมาก

4.3 พนักงานอัยการเคยสั่งให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติมบ้างหรือไม่

() ไม่เคย () เคยบ้างบางครั้ง

() เคยบ่อย ๆ () เคยบ่อยมาก

4.4 พนักงานอัยการเคยมีความเห็นแย้งทางคดีกับการเสนอความเห็นของท่านใน
สำนวนการสอบสวน บ้างหรือไม่

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| () ไม่เคย | () เคยบ้างบางครั้ง |
| () เคยบ่อย ๆ | () เคยบ่อยมาก |

5. ขั้นตอนการพิจารณาคดีชั้นศาล

5.1 ศาลเคยพิจารณาและพิพากษามาตรงข้ามกับความเห็นทางคดีของท่าน บ้างหรือไม่

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| () ไม่เคย | () เคยบ้างบางครั้ง |
| () เคยบ่อย ๆ | () เคยบ่อยมาก |

5.2 ท่านเคยลืมหักฟ้อง-ฝากขัง บ้างหรือไม่

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| () ไม่เคย | () เคยบ้างบางครั้ง |
| () เคยบ่อย ๆ | () เคยบ่อยมาก |

5.3 ท่านเคยขอเลื่อนการเป็นพยานศาล บ้างหรือไม่

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| () ไม่เคย | () เคยบ้างบางครั้ง |
| () เคยบ่อย ๆ | () เคยบ่อยมาก |

5.4 ท่านไม่สามารถนำพยานในคดีไปเบิกความต่อศาล บ้างหรือไม่

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| () ไม่เคย | () เคยบ้างบางครั้ง |
| () เคยบ่อย ๆ | () เคยบ่อยมาก |

5.5 ศาลเคยให้ประกันตัวผู้ต้องหาในคดีที่ท่านมีความเห็นคัดค้านการประกัน บ้าง
หรือไม่

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| () ไม่เคย | () เคยบ้างบางครั้ง |
| () เคยบ่อย ๆ | () เคยบ่อยมาก |

5.6 เคยมีกรณีที่ศาลพิพากษาลงโทษผู้ต้องหาหนักหรือเบากว่าฐานความผิดที่ท่านมี
ความเห็น
ทางคดี บ้างหรือไม่

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| () ไม่เคย | () เคยบ้างบางครั้ง |
| () เคยบ่อย ๆ | () เคยบ่อยมาก |

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

กรุณากรอกรายละเอียดตามความคิดเห็นของท่าน

1. ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการทำงานของพนักงานสอบสวน ได้แก่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่พนักงานสอบสวนให้ได้ผลดี

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

โกเมน ภัทรภิรมย์, คร. “การสอบสวนคดีอาญาในประเทศฝรั่งเศส” อัยการนิเทศ เล่ม 31 (2512)
กองบัญชาการตำรวจนครบาล. ทัศนคติของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของตำรวจนครบาล.

กรุงเทพฯ : กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2520

คณิต ณ นคร, คร. “อัยการเยอรมันและการดำเนินคดีอาญาของอัยการเยอรมันก่อนฟ็อง”, ระบบ

อัยการสากล กองทุนสวัสดิการ ศูนย์บริการเอกสารและวิชาการกรมอัยการ (2526)

-----, กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2536

จิตรเจริญ เวลาคี, ร.ต.ต. ปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม :

ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยา

นิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2522.

-----, รายงานการวิจัยโครงการสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยมหิดล, 2521

ชาญชัย แสวงศักดิ์ และคณะ. “อิทธิพลของฝรั่งเศสในการปฏิรูปกฎหมายไทย” วารสารกฎหมาย

ปกครอง ตอน 3 (ธันวาคม 2527)

ชุบ กาญจนประกร. รัฐประศาสนศาสตร์. พระนคร : มงคลการพิมพ์, 2502

-----, หลักรัฐประศาสนศาสตร์ เอกสารประกอบการศึกษานับที่ 5 คณะรัฐประศาสนศาสตร์.

กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526

ศิเรก ฤกษ์ห่วย. การส่งเสริมการเกษตร หลักการ และวิธีการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

บีเอฟไอ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524.

ธานินทร์ กรัยวิเชียร. การปฏิรูประบบกฎหมายและการศาล ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระ

จุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยะมหาราช กรุงเทพฯ: มหานคร : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบ

นายกรัฐมนตรี, 2511.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหารการศึกษากิจการในทางธุรกิจ. พระนคร : ไทยวัฒนา

พานิช, 2516.

นาคเจดีย์ ยงนันท์วัฒนา. รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของพัฒนากร. กรุงเทพมหานคร : กรมการพัฒนาชุมชน 2533.

* นิภา ทองไทย. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนัก

นายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร : ปริญญาโทสาขาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

2517.

นิติศาสตร์ไพศาล, พระยา. ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย. พระนคร:สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรม

ศาสตร์, 2502.

นิพนธ์ คำพา ปัญหาในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีประสิทธิภาพในการ
บริการแก่ประชาชนระดับอำเภอ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2524.

บำรุง บุญปัญญา. "ทำไมต้องพูดถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน" สังคมพัฒนา กรุงเทพมหานคร,
2528.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ :
ไอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์, 2529,

ประมุล สุวรรณสร. กฎหมายลักษณะพยาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณาการ, 2517

ประเสริฐ เมฆมณี. ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิศการพิมพ์, 2519

ไพรัตน์ เตชะรินทร์. "นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนา
ปัจจุบันของประเทศไทย" ใน ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ บรรณาธิการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภณการพิมพ์, 2527.

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์. การมีส่วนร่วมของประชาชน. พัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร, 2531.

รพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณะชญ. การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในระดับ
นักบริหารอาวุโส. พระนคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี, 2510.

ร.แดงการต์. ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย. เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิชย์, 2526

วาทิน คำทรงศรี, พ.ต.อ. ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของ
รองสารวัตรสืบสวนสอบสวนสถานีตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยา
นิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, 2528.

วินัย เกรืองาม, ดร. กฎหมายแอ่งโกล-อเมริกัน. 2520.

วิรัตน์ ราชณรงค์, ร.ต.อ. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่เป็นอุปสรรคในการป้องกัน
และปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าพนักงานตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัด
เพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
2521

วิรัช สงวนวงศ์วาน. การบริหารครบวงจร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมสพับลิชชิง จำกัด,
2531.

วิชัย วงศ์วิรุฬห์, พ.ต.ต. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่าย
สืบสวนในเขตกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529

- สวัสดิ์ อมรวิวัฒน์, พ.ด.อ. คู่มือการจ้างแรงงานประมาณโครงการชุมชนสัมพันธ์ของกรมตำรวจ ประจำปีงบประมาณ 2535. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมตำรวจ, 2535. .
- สมเกียรติ พ่วงทรัพย์, พ.ด.อ. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมของตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.
- , สัมฤทธิ์ภาพการสืบสวน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพฯ จำกัด, 2533.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช. 2521.
- , การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : เกษมสุวรรณ, 2514.
- สมยศ นาวิการ. การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MBO. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2529.
- สุดจิต จันทรประทีน. การศึกษาประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนของเขต วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- ร เสาวภาคย์ ดีวาจา. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของ บริษัทเอกชน. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, 2529.
- อมร จันทรสมบูรณ์, ดร. “อำนาจการสอบสวนฟ้องร้องในขบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย” บทบัญญัติ เล่ม 30 (2516)
- อุททิศ แสนโกสติก, ดร. “บทบาทของอัยการในการดำเนินคดีอาญา” อัยการนิเทศ เล่ม 27 (2508)
- อุทัย หิรัญโต. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนส ไตร์, 2525.
- อรุณี กระจ่างแสง, ดร. “บทบาทของอัยการในการดำเนินคดีอาญา” วิทยานิพนธ์, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532
- อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมองค์กร. คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.

ภาษาอังกฤษ

- Abraham Zaleanick and Others. Motion Productivity and Statisfaction of Workers
Massachusettes : Devision of Research. Harward University, 1958.
- Becker, Selwyn and Neuhauser, Duncan. The Efficient Organization. New York : Elsevier
Scientific Publishing Co., 1975.
- Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. 1977, Rural Development Participation : Conceptand Measures
for Project Design Implementation and Evaluation. Cornell University. Ithaca.
- Elmore Peterson and E.Grosvenor Plowman. Business Organization and Management.
Homewood Illinoise : Richard D. Irwin, 1953
- Frederick Herzberg A. Simon, Aministrative Behavior. New York : The McMillet Company,
1960.
- John D. Millet. Management in the Public Service. New York : Mcgraw Hill Book Company,
1954
- Katz, Daniel and Kahn, Robert L. The Social Psychology of Organization 2en ed. New York :
John Wiley & Sons, 1966, 1978 (2nd Edition)
- Rao. Y.S., 1986 “ Some Socie - Economic and Institutional Aspects of Forest Land Use” in
Pearce, A.J. and Hamiltion L.S. eds, Land Use, Watershed, and Planning in the Asia
Pacifit Region RAPA. Report. 198623 Honolerlee
- Shrode A. William and Dan, JR ; Organization and management : Basic Systems Approach
(Peteling Jaya ; Malasia : ir.win Book Co ; 1974)
- Simon, Herbert A., Donald W. Smithbury A. Thompson. Public Administration. New York,
N.Y. : Alfred A. Knopt, 1956.
- T.A. Ryan and P.C. Smith. Principle of Industrial Psychology. New York : The McNald Press
Company, 1954

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ-นามสกุล	พันตำรวจตรี สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์
ภูมิลำเนา	เลขที่ 94/1 หมู่ที่ 8 ตำบลเกาะพลับพลา อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต (รปบ.ตร.) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ตำแหน่ง	สารวัตรงาน 1 กองกำกับการ 1 กองทะเบียนพล
สถานที่ทำงาน	งาน 1 กองกำกับการ 1 กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล กรมตำรวจ โทรศัพท์ 2511150
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 623/12 หมู่บ้านเรือนเพชร ถนนสุขาภิบาล 3 หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพมหานคร