

การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน
กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2566

The Efficiency Improvement of Inquiry Official, Sub-Division 2, Economic Suppression
Division



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration
Department of Public Administration
Faculty Of Political Science
Chulalongkorn University
Academic Year 2023

หัวข้อสารนิพนธ์	การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงาน สอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการ กระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ
โดย	ร.ต.อ.ปรีดาพล ไยสวัสดิ์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร.กุลพฐ ศักดิ์วิทย์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....	ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ไชยันต์ ไชยพร)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.กุลพฐ ศักดิ์วิทย์)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ปริดาพล ไยสวัสดิ์ : การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ. (The Efficiency Improvement of Inquiry Official, Sub-Division 2, Economic Suppression Division) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ. ดร.กุลพรุ ศักดิ์วิทย์

พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจในการรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับภาชีอากรทั่วราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัติศุลกากร พ.ศ.2560, พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ.2560 และประมวลรัษฎากร ซึ่งในปัจจุบัน มีแนวโน้มจำนวนคดีและมูลค่าความเสียหายสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่ พ.ศ.2563 ในปีที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ต้องงดการเดินทางเข้า-ออก ประเทศ เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ และประชาชนเกิดการว่างงาน แน่นอานว่าเป็นที่มาของการก่ออาชญากรรมทางภาษีเพิ่มขึ้น นอกจากนี้แต่ละคดีจะปริมาณเอกสารและขั้นตอนการดำเนินการแต่ละคดีมีเป็นปริมาณมาก เมื่อเทียบกับกองกำกับการอื่น ๆ และสถานีตำรวจท้องที่ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อีกทั้งกฎหมายภาษีถือเป็นกฎหมายพิเศษซึ่งมีความซับซ้อนสูง ไม่สามารถโอนสำนวนไปให้สถานีตำรวจท้องที่ดำเนินการได้ เหมือนหน่วยงานอื่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกที่จะทำสารนิพนธ์ในหัวข้อ “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กรณีศึกษา กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ” เพื่อทำแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

การทำสารนิพนธ์ในหัวข้อดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงาน และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งจะทำให้การรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ และท้ายสุดจะเป็นการสัมภาษณ์ พนักงานสอบสวน และผู้บังคับบัญชาของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ จำนวน 10 คน

ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงาน หลัก ๆ มาจากด้านกฎหมาย คำสั่ง และระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่ล้าสมัย สร้างความยุ่งยาก และไม่สนับสนุนความก้าวหน้าของพนักงานสอบสวน ด้านปริมาณงานแต่ละคดีที่มีเป็นจำนวนมากและเวลาในการทำสำนวนการสอบสวนที่น้อย ด้านสมรรถนะของพนักงานสอบสวนที่ยังไม่เพียงพอ ด้านค่าใช้จ่ายที่มีเรื่องการเบิกค่าสำนวนการสอบสวนได้ล่าช้า ส่วนแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงาน พบว่า แต่ละคนมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน มีการพัฒนาสมรรถนะทั้งด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยี และด้านบัญชี สุดท้ายเรื่องของการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่แพ้กัน

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2566

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6482031324 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD:

Preedaphol Yaisawat : The Efficiency Improvement of Inquiry Official, Sub-Division 2, Economic Suppression Division. Advisor: KUNPHATU SAKWIT, Ph.D.

Inquiry Official, Sub-Division 2, Economic Suppression has duties and powers about gather evidence and implementation according the Criminal Procedure Code about taxes, including The Customs Act B.E. 2560, The Excise Tax Act B.E. 2560 and the Revenue Code. There is a trend of the number of cases and the financial damage increasing steadily since 2020 due to the outbreak of the coronavirus disease 2019 (COVID-19). It make Tourists refrain from traveling in and out of the country, The country's economy is in decline and The people are unemployed. Of course, the source of increased tax crimes. In addition, each case has a large amount of documents and procedures for each case. Compared to other divisions and local police stations under the jurisdiction of the Royal Thai Police In addition, tax law is considered a special law which is highly complex. Files cannot be transferred to the local police station for processing. Therefore, the researcher chose to do an independent Study on the topic "The Efficiency Improvement of Inquiry Official, Sub-Division 2, Economic Suppression Division" in order to find appropriate ways to develop the efficiency of managing the work of Inquiry Official, Sub-Division 2, Economic Suppression Division.

The objective is to know the problems and obstacles in developing the efficiency of work management. and guidelines for developing the efficiency of work management of Inquiry Official, Sub-Division 2, Economic Suppression Division. Qualitative research was conducted to collect data by interview and documentary research, Observation. Finally, The author conducted interviews with 10 people, including Inquiry official and the commander of Sub-Division 2, Economic Suppression Division.

Research finding indicate problems and obstacles in developing work management efficiency caused by outdated laws and regulations relating to work performance. That hinders support the progress of the Inquiry Official. The workload for each case is large and there is little time to complete the investigation. The competency of the investigating officers is still insufficient. In terms of expenses, there is the issue of delayed disbursement of investigation files. As for guidelines for developing the efficiency of work management, it found that each person had a similar plan for performing work. Competency needs to be improved in legal matters. Foreign languagetechnology and accounting. There is the issue of taking care of your physical and mental health which is considered equally important.

Field of Study: Public Administration
Academic Year: 2023

Student's Signature
Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กรณีศึกษา กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ” ได้เกิดขึ้นมาเนื่องจากกระผมได้สัมผัสกับการทำงานด้านภาษีอากร ตั้งแต่ ข้าฯ เรียนจบปริญญาตรีทางด้านบัญชี ผ่านการทดสอบได้รับอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร จนกระทั่งสอบบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ แล้วได้ศึกษาปริญญาตรีทางด้านนิติศาสตร์อีก 1 ใบ เมื่อจบการศึกษา จึงได้มีโอกาสย้ายมาดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับภาษีอากรทั่วราชอาณาจักร ซึ่งก่อนที่เริ่มคิดหัวข้อวิจัย กระผมอยากที่จะเห็นมุมมองของพี่ ๆ น้อง ๆ พนักงานสอบสวน รวมถึงผู้บังคับบัญชาของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ในเรื่องการบริหารจัดการงานโดยอาศัยสมรรถนะที่มีอยู่ และถือได้ว่าเป็นการเก็บเกี่ยวความรู้ในการทำงานไปในตัว หลังจาก อาจารย์ ดร.กุลพรุฑ ศักดิ์วิทย์ ได้รับมอบหมายจากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในระดับปริญญาโทของกระผม ท่านได้ช่วยแนะนำแนวทาง แก้ไขปรับปรุง ให้คุณภาพของงานวิจัยออกมาอย่างมีคุณภาพและสมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มอบความรู้ทางการบริหารจัดการภาครัฐในเชิงทฤษฎี เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่รัฐ ความรู้ทางด้านวิจัยที่ทำให้งานวิจัยในวันนี้ออกมาอย่างมีคุณภาพและสมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา และพี่ ๆ น้อง ๆ พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ที่สละให้ข้อมูลที่สำคัญ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการทำวิจัยในครั้งนี้ และหวังว่าข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำไปแก้ไขปัญหาและพัฒนา งานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดียิ่งขึ้นไป

สุดท้ายขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนด้านการศึกษาและให้กำลังใจอยู่เสมอ รวมถึงพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ที่ช่วยเหลือและให้กำลังใจในการศึกษาระดับปริญญาโทครั้งนี้

ปรีดาพล ไยสวัสดิ์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามในการวิจัย	10
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	10
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	10
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	11
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	12
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบราชการ 4.0	12
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการงาน	17
2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	21
2.4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2557 ถึง 2566 ในส่วนที่เกี่ยวข้อง.....	28

2.5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	31
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	35
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการวิจัย	39
4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของ พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทาง เศรษฐกิจ	39
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	61
5.1 บทสรุป	61
5.2 ข้อจำกัดในการทำวิจัย	64
5.3 ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	72
ประวัติผู้เขียน	75

สารบัญตาราง

หน้า

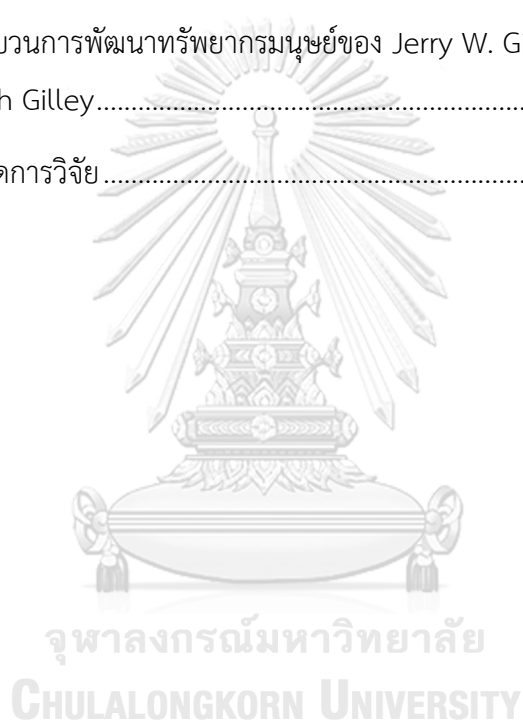
ตารางที่ 1 สถิติจำนวนคดีและมูลค่าความเสียหายแยกตามกฎหมายภาษีทั้ง 3 ฉบับ ใน พ.ศ.2560 - 2564.....	8
---	---



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 โครงสร้างของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับ อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ.....	7
ภาพที่ 2 วงล้อระบบราชการ 4.0 ของประเทศไทย	16
ภาพที่ 3 ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ David McClenland	23
ภาพที่ 4 แนวคิดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland และ Ann Maycunich Gilley.....	27
ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	35



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

1.1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการที่เทียบเท่าระดับกรม มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตั้งแต่ วันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ.2541 มีผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ซึ่งอยู่ ในการบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี แต่เดิมมีชื่อเรียกว่า “กรมตำรวจ” สังกัดกระทรวงมหาดไทย (ราชกิจจานุเบกษา, 2541) โดยมีหน้าที่และอำนาจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การ ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความอาญา รวมถึงการให้บริการแก่ประชาชน (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565, น. 3-4)

สำหรับการกำหนดตำแหน่งภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มสายงาน ดังนี้ คือ (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565, น. 28)

1) กลุ่มสายงานบริหาร คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ จเรตำรวจแห่งชาติ ที่ปรึกษาพิเศษสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจ แห่งชาติ รองจเรตำรวจแห่งชาติ และตำแหน่งเทียบเท่ากับตำแหน่งข้างต้น

2) กลุ่มสายงานอำนวยการและสนับสนุน คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่งานอำนวยการและสนับสนุน งานกำลังพล งานข่าว งานแผนและยุทธศาสตร์ งานพลาดิการ งานกิจการพลเรือน งานงบประมาณ และการเงิน งานนิติกร งานต่างประเทศ อาจารย์ ครูฝึก เป็นต้น ทั้งนี้ตั้งแต่ระดับผู้บัญชาการ (ชั้นยศ พลตำรวจโท) ลงมา จนถึงระดับผู้บังคับหมู่ (ชั้นยศ สิบตำรวจตรี ถึง ดาบตำรวจ)

3) กลุ่มสายงานสืบสวนและสอบสวน คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่งานสืบสวน และงานสอบสวน ทั้งนี้ตั้งแต่ระดับผู้บัญชาการ (ชั้นยศ พลตำรวจโท) ลงมา จนถึงระดับผู้บังคับหมู่ (ชั้นยศ สิบตำรวจตรี ถึง ดาบตำรวจ)

4) กลุ่มสายงานป้องกันและปราบปราม คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันและปราบปรามงานจราจร และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปราม ที่มีใช้งานสืบสวน และงานสอบสวน ทั้งนี้ตั้งแต่ระดับผู้บัญชาการ (ชั้นยศ พลตำรวจโท) ลงมา จนถึงระดับผู้บังคับหมู่ (ชั้นยศ สิบตำรวจตรี ถึง ดาบตำรวจ)

5) กลุ่มสายงานวิชาชีพเฉพาะ คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่แพทย์ พยาบาล พิศุจน์หลักฐาน เทคโนโลยีสารสนเทศ วิศวกร เป็นต้น ทั้งนี้ตั้งแต่ระดับผู้บัญชาการ (ชั้นยศ พลตำรวจโท) ลงมา จนถึงระดับผู้บังคับหมู่ (ชั้นยศ สิบตำรวจตรี ถึง ดาบตำรวจ)

1.1.2 พนักงานสอบสวน

พนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 อยู่ในกลุ่มสายงานสืบสวนและสอบสวน ซึ่งเป็นกลุ่มสายงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา สำหรับงานสอบสวนถือเป็นปัญหาหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่จะต้องเร่งแก้ไขปัญหา เนื่องจากปริมาณคดีอาญาที่รับผิดชอบเป็นจำนวนมาก การเข้าเวรที่มีความถี่มาก รูปแบบอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงความกดดันที่รับในการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมจากผู้เสียหาย ผู้ต้องหา มีหน้าที่ข้างคดีอาญา ผู้บังคับบัญชา และผู้มีอิทธิพลแทรกแซงในรูปคดีอยู่บ่อยครั้ง อีกทั้งมี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่รัดตัวมากมาย ที่ไม่ได้กำหนดอยู่ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา อย่างเช่น คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 419/2556 ลง 1 กรกฎาคม 2556 เรื่อง การอำนวยความสะดวกในคดีอาญา การทำสำนวนสอบสวน และมาตรการควบคุม ตรวจสอบ เฝ้าระวังการสอบสวนคดีอาญา ซึ่งมีข้อปฏิบัติ เสี่ยงที่โดนร้องเรียน โดนความผิดทางวินัยจากผู้บังคับบัญชา และถูกให้ออกจากราชการ อย่างเช่น พนักงานสอบสวนที่กำลังปฏิบัติหน้าที่เวรสอบสวน จะต้องอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ ห้ามหลีกเลี่ยง ละเลย และปิดความรับผิดชอบ ทั้ง ๆ ที่ความเป็นจริงจะเห็นได้ว่าบางช่วงเวลาของการปฏิบัติหน้าที่เวรของสถานีตำรวจที่มีประชากรหนาแน่น จะมีผู้เสียหายมาร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษเป็นจำนวนมาก ทำให้พนักงานสอบสวนซึ่งปฏิบัติหน้าที่เวร ผลัดละ 1 ถึง 2 คน ไม่สามารถอำนวยความสะดวกได้ทัน หรือจะเป็นเรื่องที่พนักงานสอบสวนต้องรับคำร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษในความผิดทางอาญาที่ไม่ได้เกิดในพื้นที่สถานีตำรวจที่บุคคลดังกล่าวได้เดินทางมาร้องทุกข์ หรือ

กล่าวโทษ ซึ่งเป็นภาระของพนักงานสอบสวน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สถานีตำรวจเป็นอย่างมาก ตำแหน่งพนักงานสอบสวนจึงมีอัตราค่าตอบแทนที่สูงเมื่อเทียบกับตำแหน่งในสายงานอื่น

สำหรับประชาชนหรือผู้ที่ไม่ได้อยู่ในวงการตำรวจ จะเข้าใจว่า พนักงานสอบสวน คือ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่ความยุติธรรมในสถานีตำรวจตามท้องที่ต่าง ๆ ซึ่งผู้เสียหายมักจะมาแจ้งความในคดีฉ้อโกง โดยมีฉ้อโกง คดีหมิ่นประมาท คดีลักทรัพย์ คดีจราจร คดีผู้เสียชีวิต และคดีอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะทั่วไป โดยในแต่ละวันจะมีผู้เสียหายมาแจ้งความเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความกดดันตามที่กล่าวไว้ข้างต้น แต่แท้จริงแล้วในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังมีพนักงานสอบสวน ในหน่วยงานเฉพาะทางซึ่งรับผิดชอบทั่วราชอาณาจักร เช่น

1) กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง จะรับผิดชอบคดีอาชญากรรมที่ประชาชนให้ความสนใจ คดีผู้มียศพลเป็นผู้ก่ออาชญากรรม คดีอาชญากรรมหรือคดีจราจรที่เกิดขึ้นบนทางหลวง คดีอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ คดีอาชญากรรมที่เกี่ยวกับผู้บริโภค คดีอาชญากรรมที่เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ คดีอาชญากรรมที่เกี่ยวกับความมั่นคง คดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี คดีอาชญากรรมที่เกี่ยวกับการประทุมิชอบของข้าราชการ คดีอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2) กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี จะรับผิดชอบคดีอาชญากรรมที่เกี่ยวกับการฉ้อโกงทางออนไลน์ ที่มีวงเงินตั้งแต่ 1,000,000 บาท ขึ้นไป หรือคดีอาชญากรรมฉ้อโกงทางออนไลน์ที่มีความสลับซับซ้อน รวมถึงคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่มีความสลับซับซ้อน หรือคดีอาชญากรรมที่ประชาชนให้ความสนใจ

3) กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด จะรับผิดชอบคดีอาชญากรรมที่เกี่ยวกับยาเสพติด

4) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จะรับผิดชอบคดีอาชญากรรมที่เกี่ยวกับคนต่างด้าวที่หลบเข้าเมือง

1.1.3 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ที่เกี่ยวกับคดีเศรษฐกิจ

ทั่วราชอาณาจักร โดยมีสถานที่ทำการอยู่ใกล้กับเซ็นทรัลลาดพร้าว ถนนพหลโยธิน แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสถานที่เดียวกับกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และ กองบังคับการปราบปราม อย่างที่หลายท่านคุ้นเคย

สำหรับกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ มีชื่อย่อว่า บก.ปอศ. ปัจจุบันมีหน่วยงานใต้การบังคับบัญชา ซึ่งทำหน้าที่หลักในการดำเนินคดีอาญา ทั้งหมด 5 หน่วยงาน ตามโครงสร้างองค์การกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย

1) กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาทั่วราชอาณาจักร เช่น การละเมิด ลิขสิทธิ์ การปลอมแปลงสิทธิบัตร การเลียนแบบเครื่องหมายการค้า เป็นต้น

2) กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับภาษีอากรทั่วราชอาณาจักร เช่น การหลีกเลี่ยงภาษีอากร การออกใบกำกับภาษีปลอม การนำเข้าของจากต่างประเทศ โดยผิดกฎหมาย เป็นต้น

3) กองกำกับการ 3 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับการบัญชี การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ ตลาดซื้อขายอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สินทรัพย์ดิจิทัล ทั่วราชอาณาจักร เช่น การไม่ยื่นงบการเงินตามเวลาที่กำหนด การปั่นหุ้น การหลอกลงทุนฟอเร็กซ์หรือคริปโตเคอเรนซี เป็นต้น

4) กองกำกับการ 4 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับการฉ้อโกงประชาชน การประกันภัย ทั่วราชอาณาจักร เช่น การฉ้อโกงประชาชนที่มีผู้เสียหายจำนวนมาก การฉ้อโกงประกันวินาศภัย เป็นต้น

5) กองกำกับการ 5 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวล

กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับการเงินการธนาคาร เช่น การกู้ยืมเกินอัตราตามที่กฎหมายกำหนด การปลอมธนบัตร เป็นต้น

แต่เดิมก่อนที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การในกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2562 นั้น กองกำกับการที่มีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับภาษีอากร และทรัพย์สินทางปัญญา มีประเภทละ 2 กองกำกับการ รวมเป็น 4 กองกำกับการ ซึ่ง

กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ มีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับภาษีอากร ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ มีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับภาษีอากร ในพื้นที่นอกเหนือจากกรุงเทพมหานคร

กองกำกับการ 3 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ มีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

กองกำกับการ 4 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ มีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา ในพื้นที่นอกเหนือจากกรุงเทพมหานคร

ส่วนกองกำกับการ 5 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ มีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน ที่เป็นหน้างานของกองกำกับการ 3 - 5 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน

1.1.4 กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับ อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ มีชื่อย่อว่า กก.2 บก.ปอศ.อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวนและการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับภาษีอากรทั่วราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัติศุลกากร พ.ศ.2560, พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ.2560 และประมวลรัษฎากร และการดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยมีผู้กำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ชั้นยศ พันตำรวจเอก เป็นหัวหน้าส่วนราชการ โดยแบ่งโครงสร้างองค์การเป็น 3 งาน คือ

1) งานสืบสวนปราบปราม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ชุดปฏิบัติการ มีหน้าที่สืบสวน จับกุม ผู้ต้องหาที่เกี่ยวกับคดีอาชญากรรมทางภาษีอากร ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ส่งพนักงานสอบสวนกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ รวมถึงสืบสวน จับกุม ผู้ต้องหาตามหมายจับทั้งในหน่วยและนอกหน่วย ส่งพนักงานสอบสวนที่รับผิดชอบ

2) งานสอบสวน โดยพนักงานสอบสวน มีหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับคดีอาญาทางภาษีอากรทั่วราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัติที่กล่าวไว้ข้างต้น ซึ่งคดีอาญาทางภาษีอากร เกิดขึ้นจากการร้องทุกข์ของกรมศุลกากร กรมสรรพสามิต และกรมสรรพากร และจากการจับกุมของงานสืบสวนปราบปราม กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

3) งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องกำลังพล แผนการปฏิบัติราชการของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ และอื่น ๆ ตามที่ผู้กำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

ดังนั้น โครงสร้างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ จึงเป็นไปตามภาพที่ 1 ดังนี้

ภาพที่ 1 โครงสร้างของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับ
อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ



สำหรับคดีอาญาที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ จะมีเพียงเจ้าหน้าที่รัฐจากกรมศุลกากร กรมสรรพสามิต และกรมศุลกากร เป็นผู้ร้องทุกข์เท่านั้น ประชาชนจะไม่สามารถร้องทุกข์แต่อย่างใด เนื่องจากอาชญากรรมทางภาษี รัฐจะเป็นผู้เสียหายโดยตรง มีแนวโน้มจำนวนคดีและมูลค่าความเสียหายสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่ พ.ศ.2563 ในปีที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ต้องงดการเดินทางเข้า-ออก ประเทศ เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ และประชาชนเกิดการว่างงาน แน่นนอนว่าเป็นที่มาของการก่ออาชญากรรมทางภาษีเพิ่มขึ้น

ที่เห็นได้ชัดคือ การหลีกเลี่ยงภาษีอากร ตามประมวลรัษฎากร โดยเฉพาะภาษีมูลค่าเพิ่ม ซึ่งเป็นรายได้หลักอันดับที่ 1 ที่รัฐจะนำมาพัฒนาประเทศ ทำให้มูลค่าความเสียหายในภาพรวมของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สูงขึ้นทุกปี โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 สถิติจำนวนคดีและมูลค่าความเสียหายแยกตามกฎหมายภาษีทั้ง 3 ฉบับ
ใน พ.ศ.2560 - 2564

พ.ศ.	พระราชบัญญัติ ศุลกากร		พระราชบัญญัติ ภาษีสรรพสามิต		ประมวลรัษฎากร		รวม มูลค่า ความ เสียหาย (ล้านบาท)
	จำนวน คดี ที่ เกิดขึ้น	มูลค่า ความ เสียหาย (ล้านบาท)	จำนวน คดี ที่ เกิดขึ้น	มูลค่า ความ เสียหาย (ล้านบาท)	จำนวน คดี ที่ เกิดขึ้น	มูลค่า ความ เสียหาย (ล้านบาท)	
2560	294	65.72	11	0.03	14	187.51	253.26
2561	298	28.61	8	0.08	27	480.78	509.47
2562	191	63.22	3	0.08	23	1,087.68	1,150.98
2563	492	262.93	0	0.00	79	1,683.40	1,946.33
2564	271	294.13	0	0.00	88	2,749.67	3,043.80

ที่มา : จอภาพประชาสัมพันธ์ของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ เมื่อ พ.ศ. 2566

นอกจากนี้แต่ละคดีจะปริมาณเอกสารและขั้นตอนการดำเนินการแต่ละคดีมีเป็นปริมาณมากเมื่อเทียบกับกองกำกับการอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรภาค 1 ถึง 9 อีกทั้งกฎหมายภาษีถือเป็นกฎหมายพิเศษซึ่งมีความซับซ้อนสูง ไม่สามารถโอนสำนวนไปให้สถานีตำรวจท้องที่ดำเนินการได้ เหมือน

กองกำกับการ 1, 3, 4 และ 5 ของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่วนมากจะเป็นคดีที่ประชาชนมาร้องทุกข์ หากเป็นคดีที่ไม่มีความสลับซับซ้อนสามารถส่งให้สถานีตำรวจท้องที่ทำได้ อีกทั้งกองกำกับการที่มีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวนและการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับภาษีอากร แต่เดิมมีทั้งหมด 2 กองกำกับการ แต่ภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2562 เหลือเพียง 1 กองกำกับการ กำลังพลที่มีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับภาษีอากร จึงลดลง แต่ปริมาณงานมีแต่จะเพิ่มขึ้น จึงเป็นที่มาของการขยายอัตราตำแหน่งของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ จำนวน 15 ตำแหน่ง แบ่งเป็นตำแหน่งรองผู้กำกับการ จำนวน 3 ตำแหน่ง ตำแหน่งสารวัตร จำนวน 3 ตำแหน่ง และตำแหน่งรองสารวัตร จำนวน 9 ตำแหน่ง (กองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2566) ซึ่งมากที่สุดในการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในช่วงเดือนมกราคม ถึง มีนาคม พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา อีกประการคือในเรื่องสมรรถนะของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาที่เกี่ยวกับภาษีอากรทั่วราชอาณาจักร ดังนั้นนอกจากความรู้และทักษะทางด้านกฎหมายอาญา กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายลักษณะพยาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ และเทคนิคการสอบสวนเบื้องต้นแล้ว จะต้องมีความรู้และทักษะทางด้านบัญชี ด้านการคำนวณภาษีอากร ด้านธุรกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านภาษาและด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกให้เพื่อให้รัฐมีรายได้จากการจัดเก็บภาษี ซึ่งเป็นรายได้หลักของประเทศให้มากขึ้น ซึ่งปัจจุบันนับว่าเป็นโอกาสของพนักงานสอบสวนที่จะช่วยให้สำนวนคดีอาญาในความรับผิดชอบ มีความรัดกุมขึ้น ทั้งนี้จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ทั้งเรื่องความคุ้มค่า และเรื่องเวลา ทั้งหมดนี้ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะทำสารนิพนธ์ในหัวข้อดังกล่าว เพื่อที่หาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

1.2 คำถามในการวิจัย

1) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ เป็นอย่างไร

2) แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาและวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ โดยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 และผู้กำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ รวมเป็นจำนวน 10 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวนของ กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

2. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวนของ กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ เพื่อที่จะได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านอาชญากรรมทางภาษีอากรที่วราชาอาณาจักร ซึ่งจะทำให้พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สามารถดำเนินงานตามกระบวนการยุติธรรมได้ถูกต้อง รวดเร็ว และรวดเร็วมากขึ้น ช่วยให้ทำให้ภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ รวมถึงหน่วยงานบังคับบัญชาอย่าง กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ, กองบัญชาตำรวจสอบสวนกลาง และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในสายตาประชาชนเป็นไปในทางที่ดีขึ้น

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงาน หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะอันประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์การ

2) พนักงานสอบสวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจ ที่มีหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

3) กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่และอำนาจในสืบสวนสอบสวน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เกี่ยวกับภาษีอากรที่วราชาอาณาจักร ตามพระราชบัญญัติศุลกากร, พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต และประมวลรัษฎากร ตามโครงสร้างองค์การของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ในปี พ.ศ.2562

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กรณีศึกษา กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี กฎหมายและคำสั่งที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

- 1) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบราชการ 4.0
- 2) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการงาน
- 3) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 4) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2557 – 2566 ในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 5) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- 6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 7) กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบราชการ 4.0

แต่เดิมระบบราชการจะมีความทำงานแบบแบบเชิงรับ และยึดติดกับกฎระเบียบที่วางไว้ ซึ่งผลที่ตามมา ผู้วิจัยขอยกตัวอย่าง เช่น

- 1) ทำให้เกิดภาวะเช้าชามเย็นชามในหมู่ข้าราชการ หากผู้บังคับบัญชาไม่มีวิธีการในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งใจทำงานได้ เช่น การเสนอผู้มีอำนาจกำหนดค่าตอบแทนเพิ่มเติม การลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา งานที่ออกมาจะไม่มีประสิทธิภาพ
- 2) การเสนองานต้องเป็นไปตามระดับบังคับบัญชาซึ่งมีระดับการบังคับบัญชา (Hierarchical Layer) ที่มาก ซึ่งเป็นสาเหตุของความไม่เข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในการทำสำนวน พอเสนองานตามลำดับชั้น ยิ่งเป็นลำดับชั้นที่สูงห่างจากพนักงานสอบสวนมากเท่าไร โอกาสที่จะเข้าใจคลาดเคลื่อนมากเท่านั้น ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้สำนวนนั้นผิดเพี้ยนได้

ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดการบริหารจัดการงานแนวเก่า (Old Public Management : OPM) ดังนั้น เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาล (Governance) ในระบบราชการ จึงทำให้เกิดพาราไดม์การบริหารจัดการแนวใหม่ (New Public Management : NPM) และพาราไดม์การบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service : NPS) เกิดขึ้น (ปกรณ์ ศิริประกอบ, 2562)

2.1.1 พาราไดม์การบริหารจัดการแนวใหม่ (New Public Management : NPM)

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) เป็นพาราไดม์ที่มาจากรากฐานทางเศรษฐศาสตร์ มีการนำระบบของภาคธุรกิจมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การทำงานข้าราชการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวอย่างเช่น

1) การนำระบบสัญญาจ้างมาใช้ในภาครัฐ คือ มีการประเมินบุคลากรภาครัฐตามห้วงเวลาที่กำหนด ตัวอย่างที่เห็นในประเทศไทย คือ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ อย่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ หากไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ รองศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ก็จะอาจถูกพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558) หากเป็นกรณีของพนักงานสอบสวน จะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ในรูปคณะกรรมการ หากพนักงานสอบสวนรายใด ทำงานไม่มีประสิทธิภาพพอที่จะทำงานตรงนี้ได้ จะไม่มีสิทธิ์เป็นพนักงานสอบสวนต่อไป

2) ให้ภาคธุรกิจเข้ามาแข่งขันกับหน่วยงานของรัฐได้ อย่างเช่น กิจการไปรษณีย์ของประเทศไทยถูกผูกขาดโดยภาครัฐเพียงรายเดียว แต่เนื่องจากไม่มีการแข่งขัน ดังนั้นจะบริการอย่างไร ราคาเท่าไร ก็ยอมทำได้ ทำให้กิจการไปรษณีย์ไม่ได้รับการพัฒนา ภาครัฐจึงจัดให้มีการแข่งขัน ทั้งนี้ได้มี Kerry Express, Flash Express, SCG Express, DHL, J&T Express รวมถึงกิจการอื่น ๆ ทำให้กิจการไปรษณีย์ไทยของภาครัฐเดิม ซึ่งปัจจุบันเป็นรัฐวิสาหกิจในรูปบริษัทชื่อ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ต้องมีการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อไม่ให้เสียลูกค้า (อิศรารวรรณ คงปรีชา, ม.ป.ป.) อย่างกรณีของพนักงานสอบสวน อาจจะทำให้มีการแข่งขันกัน ใครมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ก็จะได้รางวัลหรือไล่อจากผู้บังคับบัญชา

3) การกระจายอำนาจให้ชุมชนบริหารจัดการได้ เนื่องจากบุคคลในชุมชน จะรู้รายละเอียดที่ดีกว่าข้าราชการที่มาดำรงตำแหน่งเพียงชั่วคราว อย่างเช่น เรื่องของแหล่งซื้อขายยาเสพติดในพื้นที่ซอยพหลโยธิน 48 ประชาชนในพื้นที่นั้น ก็ย่อมรู้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน ส่วนในกรณีของพนักงานสอบสวน ผู้บังคับบัญชาควรที่จะให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นเจ้าของสำนวน

คติในการสรุปรายงานการสอบสวน หากผู้บังคับบัญชาเกิดความสงสัย ควรเรียกพนักงานสอบสวนมาชี้แจงเนื่องจากได้สัมผัสกับบุคคลที่มาให้ปากคำ ก่อนที่จะทำการแก้ไข

2.1.2 พาราไดม์การบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service : NPS)

เนื่องจากแนวคิดการบริหารจัดการจัดการแนวใหม่ (New Public Management : NPM) มองประชาชนเป็นลูกค้ามากเกินไป จึงเกิดข้อจำกัดในการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพได้ พาราไดม์การบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service : NPS) จึงได้เกิดขึ้นมาแก้ไขตรงจุดนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะอย่างแท้จริง สำหรับแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นรากฐานของพาราไดม์นี้ ซึ่งเป็นแนวคิดของสามีและภรรยา Denhardt ประกอบด้วย

- 1) แนวคิดความเป็นพลเมืองประชาธิปไตย เช่น การลงคะแนนเสียงทำประชามติวิจารณ์ในเรื่องต่าง ๆ
- 2) ตัวแบบชุมชนและประชาสังคม เช่น การแก้ไขปัญหาสาธารณะร่วมกัน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
- 3) ทฤษฎีมนุษยนิยมองค์การ (Organization Humanism) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญในเรื่องความมนุษย์ เช่น พนักงานสอบสวนมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นในเรื่อง ๆ ต่างเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการงานต่อผู้บังคับบัญชา

2.1.3 ธรรมเนียมปฏิบัติ

ธรรมเนียมปฏิบัติเป็นการนำข้อดีของพาราไดม์การบริหารจัดการจัดการแนวใหม่ (New Public Management : NPM) และพาราไดม์การบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service : NPS) มาแก้ปัญหที่เกิดจากพาราไดม์การบริหารจัดการแนวเก่า (Old Public Management : OPM) เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ B. Guy Peters (1996 และ 2001) ได้คิดค้น 4 ตัวแบบธรรมเนียมปฏิบัติ ประกอบด้วย

- 1) ตัวแบบการตลาด ซึ่งจะอธิบายในเรื่องของการผูกขาดของระบบราชการ ทำให้ระบบราชการขยายเกินความจำเป็น จึงทำให้ขาดประสิทธิภาพในระบบราชการ
- 2) ตัวแบบการมีส่วนร่วม ซึ่งจะอธิบายถึง ลำดับชั้นบังคับบัญชา (Hierarchical Layer) ที่มากเกินไป จึงทำให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำงานใกล้ชิดกับประชาชนและชุมชน ซึ่งทราบข้อมูลในเชิงลึก ไม่ได้เอาข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์เนื่องจากต้องปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งแน่อนอนว่าประสิทธิภาพย่อมไม่เกิดขึ้น

3) ตัวแบบความยืดหยุ่น ซึ่งได้มีข้อเสนอคือการตั้งองค์การแบบกึ่งสาธารณะ (Quasi Non-Governmental Organization (Quangos)) เพื่อให้ให้บริการสาธารณะอย่างแท้จริง ทั้งนี้องค์การดังกล่าวไม่จำเป็นที่จะต้องมีลักษณะที่เห็นเชิงกายภาพ เช่น ที่ตั้งหน่วยงาน โต๊ะทำงาน ฯลฯ

4) ตัวแบบการยกเลิกการควบคุม ซึ่งมีข้อเสนอให้ลดการยึดติดในกฎระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยการบริหารจัดการของผู้ว่า ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีส่วนร่วมในเชิงประชาธิปไตย

2.1.4 ระบบราชการ 4.0 ของประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยนั้น ทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2564) ได้อธิบายคำว่า ระบบราชการ 4.0 ว่าเป็นการรองรับต่อยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน นั้นหมายความว่า ระบบราชการจะต้องสานพลังทุกภาคส่วน มีการสร้างนวัตกรรม และปรับสู่ความเป็นดิจิทัล เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่ยังชีพของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้

1) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government)

ในการทำงานที่จะทำให้เกิดธรรมาภิบาลในองค์กรนั้น หนึ่งในนั้น คือการเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ซึ่งภาครัฐองค์กรใดองค์กรหนึ่งไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ โดยไม่ได้บูรณาการกับหน่วยงานอื่น ๆ เลย เช่น พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ กับ กรมสรรพากร ถึงแม้จะมีข้อตกลงในการส่งหนังสือร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนก่อนที่จะขาดอายุความในการดำเนินคดี แต่กรมสรรพากรก็ไม่ปฏิบัติตาม เพราะไม่มีบทลงโทษ แท้จริงแล้วการเปิดกว้างและเชื่อมโยงกันจะต้องทำให้เห็นเป็นรูปธรรม

สำหรับตัวอย่างที่เห็นได้ชัดที่ทำให้เกิดการเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน คือ การนำระบบสืบค้นข้อมูลสำหรับข้าราชการตำรวจ (Crime) ไปผูกกับระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัลในแอปพลิเคชัน ThaiD ของกรมการปกครอง ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าถึงข้อมูล เช่น ทะเบียนราษฎร์ หมายจับ ผ่านโทรศัพท์มือถือได้เลย โดยไม่ต้องเสียเวลาไปใช้เครื่องสืบค้นข้อมูลสำหรับข้าราชการ (Crime) ในที่ตั้งหน่วยงาน และที่เห็นได้ชัดคือระบบใบสั่งจราจร ซึ่งทางเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถทราบได้ทันทีว่าผู้ขับขี่ใบสั่งค้างชำระอยู่ที่ใด และโดนตัดคะแนนไปแล้วกี่แต้ม ซึ่งนวัตกรรมนี้เป็นความร่วมมือระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกรมการขนส่งทางบก

2) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government)

การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ภาครัฐจะต้องนึกถึงประชาชนก่อนสิ่งใด ทำอย่างไรก็ได้ให้ประชาชนได้ความสะดวกและมีความพึงพอใจในการรับบริการ เช่น พนักงานสอบสวน บางคดีเป็นคดีที่มีความเสียหาย ซึ่งกระทบความเป็นอยู่ของประชาชน แน่นนอนประชาชนก็ต้องคาดหวังให้ผู้ต้องหาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมอย่างรวดเร็ว ซึ่งในจุดนี้พนักงานสอบสวนก็ต้องมีวิธีการบริหารจัดการงานของตนเอง และผู้บังคับบัญชาก็ต้องเร่งรัดพนักงานสอบสวนให้ทำงานเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้เรื่องบริการให้กับประชาชนโดยตรงแล้ว ปัจจุบันภาครัฐจะเน้นการประชาสัมพันธ์มากขึ้นอย่างของ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางเอง ก็จะมีการประชาสัมพันธ์เตือนภัยพี่น้องประชาชนไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของมิจฉาชีพ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) นั่นก็ถือเป็นการบริการประชาชนเช่นกัน

3) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)

การทำงานในปัจจุบันจะต้องมีความเป็นเชิงรุก โดยจะต้องมีการวางแผน มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้จะเป็นผู้ที่จะมีสมรรถนะสูงได้นั้นจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งรายละเอียดจะกล่าวถึงในหัวข้อถัดไป

ภาพที่ 2 วงล้อระบบราชการ 4.0 ของประเทศไทย



2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีนักวิชาการได้ให้คำนิยามหรือความหมายของประสิทธิภาพไว้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ ไว้ว่า ความสามารถที่นำไปสู่ผลสำเร็จในการทำงาน

วรลักษณ์ ชัยศิริ (2559, น. 16) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นการประเมินผลจากการทำงาน และใช้ทรัพยากรตามที่ได้ระบุไว้ ซึ่งอาจจะใช้ต้นทุนหรือเวลาน้อยกว่ากำหนดก็ได้ และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดจากทัศนคติที่ดีต่องานนั้น ๆ ด้วย

สุธิดา เสาวคนธ์ (2563, น. 6) กล่าวว่า ความสามารถที่ทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งการบรรลุเป้าหมายนั้นเกิดจากการใช้ต้นทุนอย่างประหยัด ทันต่อเวลา ด้วยความมีประสิทธิภาพ

Cambridge Dictionary (1954) ให้คำนิยามของคำว่าประสิทธิภาพ ไว้ว่า ความสำเร็จที่เกิดจากทำงาน ด้วยความพยายาม

Peter F. Drucker (1967, pp. 178) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การทำทุกสิ่งทุกอย่างให้ถูกต้อง

ตามนี้นักวิชาการหรือผู้วิจัยข้างต้นได้กล่าวไว้ จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลสำเร็จด้วยคุณภาพงานที่สมบูรณ์ ประหยัดต้นทุน และตรงตามเวลาที่กำหนด จากทัศนคติและความพยายามที่ดีต่องานนั้น ๆ

สำหรับคุณภาพงานที่สมบูรณ์ ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างเรื่อง สำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ที่จะต้องส่งอัยการสูงสุดสั่งคดีนั้น นอกจากจะต้องมีเอกสารและข้อมูลประกอบสำนวนการสอบสวนครบถ้วน ถูกต้องตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดแล้ว รายละเอียดการสอบปากคำผู้เสียหาย ผู้ต้องหา และพยาน ในการเสนอผู้บังคับบัญชาตรวจรายละเอียดสำนวนการสอบสวนที่จะลงนามส่งให้อัยการสูงสุดนั้น จะต้องมีความสมบูรณ์ด้วย ซึ่งในที่นี้จะต้องเข้าใจง่าย ไม่ใช่คำกำกวมส่อที่จะตีความสิ่งที่จะสื่อมันไม่ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคำสั่งคดีของอัยการสูงสุด หากผ่านชั้นของอัยการสูงสุดโดยที่ยังไม่สมบูรณ์ จะส่งผลกระทบต่อการศึกษาคดีของศาล แน่แน่นอนว่าบุคคลที่ไม่รับความเป็นธรรมก็จะตกอยู่ที่ผู้เสียหายหรือผู้ต้องหา

ดังนั้น คุณภาพงานที่สมบูรณ์นั้น จะต้องเกิดจากความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะกล่าวในหัวข้อลักษณะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

2.2.2 ลักษณะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

สมพิศ สุขแมน (ม.ป.ป.) ได้กล่าวไว้ว่า การที่เราจะพิจารณาถึงบุคคลที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

1) บุคคลที่มีประสิทธิภาพจะต้องบริหารจัดการงานได้อย่างทันเวลา หรือเร็วกว่าเวลาที่กำหนด ตัวอย่างเช่น การมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีประกอบการทำสำนวนการสอบสวนทำให้เกิดความรวดเร็ว ช่วยให้การดำเนินคดีหรือไม่ดำเนินคดีกับผู้ต้องหาเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทันเวลา

2) บุคคลที่มีประสิทธิภาพจะต้องแม่นยำในเรื่องของความรู้ อย่างเช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สถิติที่เกี่ยวข้องกับงาน ฯลฯ โดยไม่ประมาทจนเกิดความเสียหายที่เกิดขึ้นกับบุคคลหรือองค์กร ตัวอย่างเช่น บุคคลที่เป็นพนักงานสอบสวนของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ จะต้องมีความรู้ทางความรู้ทางด้านภาษีอากร นอกจากความรู้ทางด้านกฎหมายอาญา และกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

3) บุคคลที่มีประสิทธิภาพจะต้องศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากบุคคลอื่น เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการปฏิบัติงานสอบสวนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา พนักงานสอบสวนจะต้องศึกษาหาความรู้ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและแม่นยำตามที่กล่าวไว้ใน 1) และ 2)

4) บุคคลที่มีประสิทธิภาพจะต้องหมั่นเก็บประสบการณ์ จากการได้เห็น ได้ฟัง ได้ลงมือปฏิบัติจริง ตัวอย่างเช่น การเป็นพนักงานสอบสวนที่มีประสิทธิภาพนอกจากความรู้ที่ได้จากการเรียนนิติศาสตร์บัณฑิตและจากอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรด้านการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ประสบการณ์ในการเห็น การฟังการสอบปากคำผู้ต้องหาของเพื่อนร่วมงานที่อยู่มาก่อน แล้วนำจากการเห็น การฟัง การสอบปากคำดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการสอบปากคำผู้ต้องหาของเราได้

5) บุคคลที่มีประสิทธิภาพจะต้องความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะต้องคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ตัวอย่างเช่น พนักงานสอบสวนจะต้องมีศิลปะในการเจรจากับผู้ต้องหาแต่ละราย ซึ่งอาจใช้วิธีการที่แตกต่างกัน เพื่อให้ผู้ต้องหารับสารภาพ ซึ่งง่ายต่อการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล (2560, น. 60) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล (Individual Efficacy) คือ ลักษณะในการทำงานอันประกอบไปด้วย ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยที่สูญเสียต้นทุน วัสดุ ค่าใช้จ่าย เวลา หรือความเสียหายน้อยที่สุด

ทั้งนี้การพัฒนาตนเองยังส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งถือว่าการแข่งขันกับตนเองไปในตัวด้วย ส่วนการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของบุคคลสามารถกระทำได้ดังนี้

- 1) ควรที่จะวิเคราะห์ตนเองว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในด้านใดควรจะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในด้านนั้น ส่วนด้านใดที่ยังขาดก็ควรที่จะหาความรู้ที่เพิ่มเติม อันส่งผลทำให้ตนเองมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2) ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนตนเอง โดยอาศัยกำลังกายและกำลังใจ ซึ่งส่งผลต่อสิ่งดี ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- 3) นอกจากความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่ต้องมีแล้ว การมองโลกในแง่ดีถือเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ เนื่องจากเป็นปัจจัยเสริมที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของบุคคล ทั้งนี้สามารถลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นกับผู้อื่น รวมถึงตนเองได้เป็นอย่างดี
- 4) ต้องหมั่นใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยความรู้ที่ได้อาจจะได้อาจมาจากอบรมสัมมนา อ่านหนังสือ พูดคุย สอบถามเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ นอกจากเป็นพัฒนาด้านความรู้ ยังเป็นการพัฒนาทางด้านสมองอีกด้วย ซึ่งช่วยให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพที่เฉียบคมมากขึ้น
- 5) ให้ตั้งเป้าหมายในการทำงานว่าเราทำไปเพื่ออะไร เช่น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ เช่น เพื่อให้เกิดความยอมรับจากบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ก็จะดีกว่าการทำอะไรแบบเช้าชามเย็นชาม
- 6) วางแผนงานก่อนลงมือทำ โดยเราจะต้องทราบว่าจะงานไหนควรทำก่อนทำทีหลัง โดยอาจจะดูที่ปริมาณชิ้นงาน ความจำเป็น ซึ่งความจำเป็นในที่นี้อาจหมายถึง ความจำเป็นที่ประชาชนให้ความสนใจในเรื่องดังกล่าว หรือ ความจำเป็นในข้อกฎหมาย ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

7) การสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงาน รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปได้ด้วยดี ในที่นี้การสื่อสารจะประกอบไปด้วย การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน

8) การทำงานจำเป็นที่จะต้องมียุคคลิกภาพที่ดี นั่นคือ การแต่งกายจะต้องมีความสะอาดเหมาะสมกับบุคลิก รูปร่าง และลักษณะงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นอีกรงค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในการทำงาน

9) มีสมาธิในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่าน สิ่งที่จะช่วยให้มีสมาธิมากขึ้นคือการฝึกสมาธิ ทั้งนี้การมีสมาธิจะมีความสัมพันธ์กับเรื่องบุคลิกภาพที่ดี

10) สุขภาพสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้มีสุขภาพที่ดีจะต้องหมั่นออกกำลังกาย รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และนอนพักผ่อนให้เพียงพอ

นอกจากนี้ คำนาย อภิปรัชญาสกุล ยังได้อ้างถึงจิม ไวท์เฮิร์สต์ (Jim Whitehurst) ผู้บริหารระดับสูงของ IBM ซึ่งเป็นอดีต CEO ของเรดแฮท (Red Hat) ในเรื่องเทคนิคเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร จัดการงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

1) วางแผนการทำงานในช่วงค่ำวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นช่วงสุดท้ายของวันหยุดสัปดาห์ ก่อนที่จะกลับไปทำงานในวันจันทร์ว่าอะไรควรที่จะทำอะไรก่อน ซึ่งเขาบอกว่างานมีสองแบบคือสำคัญแต่ด่วน และสำคัญแต่ไม่ด่วน

2) กำหนดเวลานั่งทำงานล่วงหน้าให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ อีกทั้งเขายังกล่าวอีกว่าคนส่วนใหญ่จะคุมเวลาเฉพาะนัดหมายกับบุคคลอื่นและการประชุมเท่านั้น

3) กำหนดเวลาที่จะต้องทำงานในแต่ละชิ้น ตามความเป็นจริง เช่น กำหนดว่าการสรุปรายงานการสอบสวนจะต้องเสร็จภายใน 1 วันทำการ

4) ห้ามทำงานหลายชิ้นในเวลาเดียวกัน (Multi-Tasking) ซึ่งเป็นต้นเหตุซึ่งทำให้การทำงานเกิดการผิดพลาดได้

5) ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ อย่างเช่น ใช้เวลารอนัดกับเพื่อน หาข้อมูลในอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อเพิ่มความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

- 6) บันทึกเวลาการทำงานในแต่ละชิ้น ว่ามีทันต่อเวลาหรือไม่
- 7) ใช้เวลาว่างช่วงพักกลางวันให้เกิดประโยชน์ เช่น แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับองค์กร
- 8) ให้ความสำคัญกับครอบครัวหลังเลิกงาน ไม่ทำอะไรที่เกี่ยวกับงานหลังเลิกงานช่วงเวลา ทำกิจกรรมกับครอบครัว หลังจากทำกิจกรรมครอบครัวเสร็จสิ้นแล้วอาจเป็นการอ่านหนังสือเพื่อเพิ่มความรู้ คุยโทรศัพท์กับเพื่อน ฯลฯ
- 9) วางแผนการเดินทางในช่วงเช้าให้ดี ทั้งกิจกรรมครอบครัว การออกกำลังกาย และการวางแผนเดินทางไปทำงาน

ดังนั้น ลักษณะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแล้ว จะต้องมีความหมายในการทำงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม มีการวางแผนงานอยู่เสมอ มีการสื่อสารที่ดี นอกจากนี้การรักษาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน เรียกได้ว่าการทำงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นจะต้องสมดุลทั้งระหว่างงานและทั้งชีวิตส่วนตัว หรือที่ทุกท่านคุ้นหูคุ้นตาอย่าง คำว่า Work-life Balance นั่นเอง

2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำว่า “มนุษย์” หรือ “คน” นั้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย แผน เงิน คน ดังนั้นการการบริหารจัดการงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้น หากมองในมุมของรัฐประศาสนศาสตร์นั้น จะต้องมีความที่ครอบคลุม ตั้งแต่ระดับยุทธศาสตร์จนถึงระดับปฏิบัติการ จะต้องมีความประมาทที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน และจะต้องพัฒนาคนหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ รวมถึงทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

สำหรับรายละเอียดของแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

2.3.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548, น. 174) ให้คำนิยามของ การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) ว่าเป็นการประสานระหว่างการพัฒนาฝึกอบรม (Training) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) เพื่อที่เพิ่ม

สมรรถนะตั้งแต่ระดับบุคคลจนกระทั่งระดับองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ได้วางแผนกระบวนการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าแล้ว

เตชา เตชะวิวัฒนะไพศาล (2563, น. 140) ให้ความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี (2564, น. 19) ได้แบ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งเป็น 2 ความหมาย คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายแคบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายกว้าง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายแคบ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจุลภาค ซึ่งหมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล ระดับครอบครัว และระดับองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งจะได้รับทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายกว้าง คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับมหภาค ซึ่งหมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสังคม ประเทศ และนานาชาติ ซึ่งภาครัฐรวมถึงองค์การระหว่างประเทศเป็นผู้รับผิดชอบในส่วนนี้ ทั้งหมดนี้เพื่อทำให้มนุษย์ทุกคนมีความสุข สังคมเกิดความสงบสุข และช่วยให้เกิดความยั่งยืน

อีกทั้ง พิมพิลสิริ อรุณศรี (2566) ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกัน โดย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติและตามหลักสากล ซึ่งจะทำให้บุคลากรนั้นเก่งขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มากขึ้น

Swanson (1995, pp. 208) ได้ให้ความหมายของ Human Resource Development ว่า กระบวนการในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร โดยอาศัยความสามารถของบุคลากร รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบงาน ความกดดัน ความเชี่ยวชาญ และแรงจูงใจ

Mclean & Mclean (2001, pp. 10) ได้ให้ความหมายของ Human Resource Development ว่า กระบวนการหรือกิจกรรมใดๆ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ

ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ ไม่ว่าจะเพื่อบุคคลนั้น กลุ่ม ทีม หรือเพื่อประโยชน์ขององค์กร ชุมชน หรือมนุษยชาติ

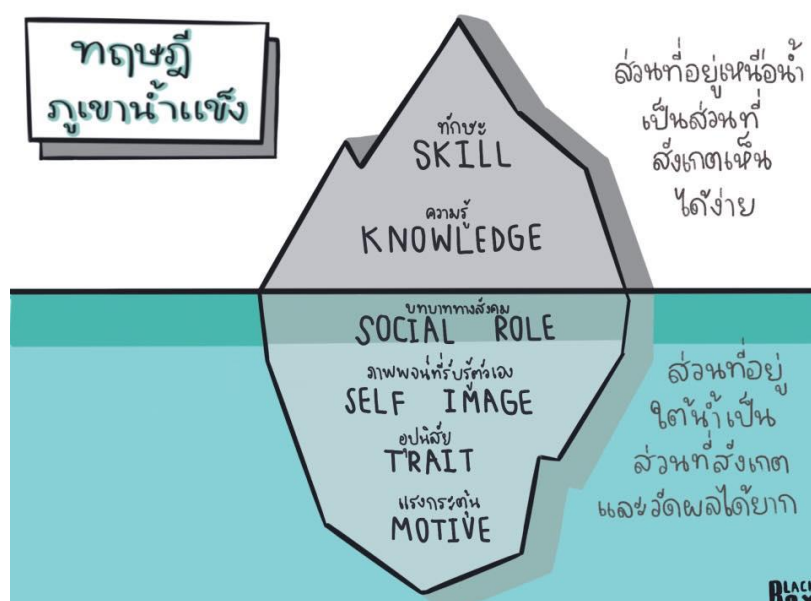
ตามที่นักวิชาการหรือผู้วิจัยข้างต้นได้กล่าวไว้ จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาประสิทธิภาพ โดยอาศัยสมรรถนะของบุคลากร ทั้งนี้การพัฒนาดังกล่าวเกิดขึ้นตั้งแต่ระดับบุคคล จนถึงระดับนานาชาติตามลำดับ ซึ่งจะทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และประเทศชาติจะได้คนเก่งในการบริหารประเทศ

2.3.2 สมรรถนะ

Spencer and Spencer (1993, pp. 384) กล่าวถึงคำว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งบอกถึงบุคลิกภาพของบุคคลอันส่งผลที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานนั้นจนสำเร็จ และสามารถเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้หลากหลาย

สำหรับคุณลักษณะบ่งบอกถึงบุคลิกภาพของบุคคลตามแนวคิดของ Spencer and Spencer แบ่งได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ คุณลักษณะบ่งบอกถึงบุคลิกภาพที่สังเกตเห็นได้ง่าย และ คุณลักษณะบ่งบอกถึงบุคลิกภาพที่เห็นสังเกตเห็นได้ยาก โดยสามารถเทียบเคียงกับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg's Model) ของ David McClenlland เพื่อให้มองเห็นภาพได้ง่ายขึ้น โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามภาพที่ 3

ภาพที่ 3 ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ David McClenlland



1) ทักษะ เป็นความสามารถที่บุคคลอื่นสามารถเห็นได้ง่ายที่สุด ทั้งในเรื่องของการทำงาน ด้านกายภาพ และด้านจิตใจ เช่น การเป็นพนักงานสอบสวนที่มีทักษะสูงได้จะต้องตั้งใจสั่งสมประสบการณ์มาตั้งแต่เริ่มเป็นพนักงานสอบสวนครั้งแรก

2) ความรู้ เป็นความสามารถที่บุคคลอื่นสามารถเห็นได้ง่ายได้ แต่ไม่เท่ากับทักษะ ซึ่งความรู้ นั้นเปรียบเสมือนข้อมูลที่เก็บไว้ในฮาร์ดดิสก์ หากไม่นำออกมาใช้ หรือไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานได้ บุคคลอื่นก็อาจไม่สามารถมองเห็นได้ เช่น หากได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทย แต่ไม่สามารถประยุกต์ใช้กับงานสอบสวนที่ทำได้

สำหรับทักษะและความรู้ จะคิดเป็นสัดส่วนเพียงร้อยละ 10-20 ของสมรรถนะเท่านั้น (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2564, น. 147)

3) บทบาททางสังคม (Social Role) มีส่วนทำให้พัฒนาสมรรถนะได้ โดยที่อาจจะไม่รู้ตัว เช่น พนักงานสอบสวนต้องสอบปากคำผู้กล่าวหา ผู้ต้องหา และพยาน ช่วยให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะได้

4) ภาพพจน์ที่รับรู้ตนเอง (Self Image) คือ มโนภาพแห่งตน ความเชื่อ และทัศนคติ เช่น มุมมองของตนเอง การรับรู้ของตนเอง และความมั่นใจของตนเอง หากมีมุมมอง การรับรู้ และความมั่นใจแบบไม่ถูกต้องก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานได้

5) อุปนิสัย (Trait) คือ ปฏิบัติทางอารมณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ เช่น เมื่อผู้ต้องหาไม่ปฏิบัติตามหมายเรียก พนักงานสอบสวนอาจมีอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้ ซึ่งบุคคลอื่นอาจมองไม่เห็นก็ได้

6. แรงกระตุ้น (Motivate) เป็นสิ่งที่สังเกตได้ยากที่สุด อย่างจิตใต้สำนึก ซึ่งจะเป็นตัวขับเคลื่อนไปสู่การกระทำโดยไม่รู้ตัวอย่างสม่ำเสมอ

แน่นอนว่าส่วนที่ 3 – 6 มีผลมากในการพัฒนาสมรรถนะ หากไม่มีส่วนนี้ก็ยากที่จะพัฒนาทักษะและความรู้

ดังนั้น สมรรถนะจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548, น. 182-184) ได้ให้แนวทางการพัฒนาบุคคล ออกเป็น 3 แนวทาง ดังนี้

1) การให้การศึกษา (Education)

การให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้อุบลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น การให้การศึกษาในที่นี้อาจเป็นการศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเรียนในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยการศึกษาให้ทุน หรืออนุญาตให้อุบลากรลาศึกษาต่อ แล้วแต่กรณี

2) การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้อุบลากรได้พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ในขณะที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมบางอย่างก็มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะส่วนบุคคลอีกด้วย

3) การพัฒนาบุคลากร (Employee development)

นอกจากการให้การศึกษา และการพัฒนาบุคลากร แล้วการพัฒนาบุคลากรเป็นการขยายโลกทัศน์ในการทำงาน อาจจะทำได้โดยการให้ไปฝึกงาน การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหน้าที่งาน เป็นต้น

มธุรส จิตรโรจนรักษ์ (2565, น. 15) อ้างถึง ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ ได้รวบรวมวิธีการปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละองค์การ ดังนี้

1) การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำพนักงานที่เข้าทำงานใหม่ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ หรืออาจจะเป็นพนักงานเดิม ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียน เพื่อให้ได้รู้จักงานในหน้าที่และอำนาจที่ตนได้รับใหม่

2) การสอนงาน เป็นการช่วยให้พนักงานมีความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ของพนักงานและผู้สอน โดยผู้สอนงานในที่นี้อาจเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ได้ ซึ่งการสอนงานดังกล่าวอาจเป็นการสอนแบบตัวต่อตัว หรือเป็นกลุ่มก็ได้

3) การส่งไปปฏิบัติงาน เป็นการที่จะทำให้พนักงานได้เปิดโลกทัศน์ในการทำงานด้วยตนเอง และนำสิ่งได้จากการไปปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

4) การส่งไปศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาความและทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากสถาบันการศึกษาที่ตนได้ศึกษา

5) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้สูงขึ้น เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกชั้น เมื่อรับผิดชอบงานในหน้าที่และอำนาจเดิมได้อยู่ในระดับดีแล้ว

6) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง เป็นการที่จะทำให้พนักงานได้เรียนรู้งานที่หลากหลายรูปแบบมากขึ้น

7) การทำหน้าที่ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นการฝึกให้บุคลากรได้เรียนรู้งานในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน

8) การรักษาราชการแทน เป็นการพัฒนาการเรียนรู้งานในตำแหน่งหัวหน้างานจริง ๆ เมื่อหัวหน้างานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เนื่องจากป่วย ลา กิจ ลาพักผ่อน หรือติดราชการ แล้วแต่กรณี ซึ่งถือเป็นการพัฒนาเพิ่มอีกชั้นหนึ่งจากข้อ 7

9) การให้เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่าง ๆ อาจเป็นการพัฒนาทักษะพนักงาน เช่น การตอบข้อซักถามของประธาน

10) การจัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงานในการทำงาน ช่วยให้พนักงานให้ภาพในการปฏิบัติงานของตนเองตั้งแต่ต้นน้ำยันปลายน้ำ

11) การฝึกงานระหว่างศึกษาอบรม เป็นการทำให้ผู้ที่ศึกษาอบรมได้ทดลองปฏิบัติจริง นอกจากการศึกษาอบรมในภาคทฤษฎี

12) การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรได้ความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ จากบุคลากรอื่น ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

13) การฝึกอบรม เป็นวิธีการที่ได้รับการยอมรับและมีประสิทธิภาพในพัฒนาบุคลากรได้ดี

Gilley and Others (2002, pp. 142) แบ่งกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมมองของผลลัพธ์ระยะสั้นและระยะยาว ทั้งด้านปัจเจกบุคคลและการพัฒนาองค์การ ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามภาพที่ 4

ภาพที่ 4 แนวคิดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Jerry W. Gilley, Steven A. Egglend และ Ann Maycunich Gilley



1) การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) เป็นการมุ่งเน้นที่ปัจเจกบุคคล และมุ่งผลลัพธ์ระยะสั้น สามารถทำได้โดย

1.1 ให้การศึกษาอย่างเป็นทางการ (Formal Education) เช่น หลักสูตรพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานสอบสวน

1.2 การประเมิน (Assessment) ในขั้นตอนนี้เพื่อให้ทราบพฤติกรรม ค่านิยม และทักษะของผู้ถูกประเมิน

1.3 การพัฒนาผ่านประสบการณ์ในงาน (Job Experience) จะทำได้โดยการหมุนเวียนงาน ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน

1.4 การพัฒนาผ่านทักษะสัมพันธ์ (Interpersonal Relationship) ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการเรียนรู้จากพี่เลี้ยง และการสอนงาน

2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นการมุ่งเน้นที่ปัจเจกบุคคล แต่มุ่งผลลัพธ์ระยะยาว ซึ่งเป็นการสร้างความภาคภูมิใจและถือเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าที่แท้จริงให้แก่บุคลากร เช่น หากพนักงานสอบสวนมีความรู้และทักษะที่เพียงพอต่อการบรรยายให้แก่บุคคลภายนอกแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรจะสนับสนุนบุคลากรรายนั้น

3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการมุ่งเน้นที่องค์กร ซึ่งมุ่งผลลัพธ์ระยะสั้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการวางแผน ประสานงาน กระตุ้น ส่งเสริม แนะนำ และให้การสนับสนุน แก่บุคลากรภายใต้การบังคับบัญชา

4) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นการมุ่งเน้นที่องค์กร ซึ่งมุ่งผลลัพธ์ระยะยาว ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาในเชิงระบบที่ฝังรากลึกลงในองค์กร เช่น การแก้ไขปัญหาระบบราชการเดิมให้เป็นระบบราชการ 4.0

จากการศึกษาแนวคิดในเรื่องกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงสรุปได้ว่า กระบวนการทรัพยากรมนุษย์ สามารถกระทำการได้ตั้งแต่การรับเข้าทำงาน หรือหากเป็นข้าราชการ ก็คือตั้งแต่เริ่มรับราชการ จนถึงการพ้นสภาพของบุคลากร นั่นก็คือ การเกษียณอายุราชการ อันประกอบไปด้วยในเรื่องของ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การฝึกงาน การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้จากประสบการณ์ตนเอง การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสร้างให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2557 ถึง 2566 ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

สำหรับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2557 – 2566 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการงาน และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการตำรวจ และยุทธศาสตร์สร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งมีรายละเอียด (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2557) ดังนี้

2.4.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ เป็นองค์ประกอบหนึ่ง ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการงานของข้าราชการตำรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) ซึ่งมีแนวทางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สามารถกระทำได้ด้วยการปรับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีการปรับปรุงระบบการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย เนื่องจากข้าราชการตำรวจถูกร้องเรียนเป็นจำนวนมาก และกำหนดให้ข้าราชการตำรวจที่อายุมาก ให้ทำงานในลักษณะที่เหมาะสม และมีความยืดหยุ่น อีกทั้งยังต้องจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์แต่ละประเภทให้มีความทันสมัย เพียงพอพร้อมใช้งาน และหมั่นดูแลรักษาอยู่เสมอ หากมีปัญหาจะต้องซ่อมแซมโดยทันที

2) การพัฒนาชีวิตด้านส่วนตัว

การพัฒนาชีวิตด้านส่วนตัว สามารถกระทำได้ด้วยการจัดให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการดูแลสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต พร้อมมีการตรวจสุขภาพข้าราชการตำรวจเป็นประจำ รวมถึงการจัดกิจกรรมให้ข้าราชการตำรวจหันมาดูแลสุขภาพ เช่น โครงการวิ่งสะสมระยะทาง 200 กิโลเมตร ตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2566 ถึง สิงหาคม 2566

นอกจากนี้ต้องสนับสนุนข้าราชการตำรวจที่มีอยู่เป็นของตนเอง เช่น การกู้ยืมเงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ของหน่วยงานตำรวจ โดยจะต้องคิดอัตราดอกเบี้ยถูก

3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม จะต้องมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ เช่น กิจกรรมกีฬา ภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานที่ติดต่อประสานงาน กิจกรรมรับประทานอาหารนอกสถานที่ กิจกรรมทัศนศึกษา การท่องเที่ยวด้วยกัน

4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ จะต้องมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวางแผนการเงินส่วนบุคคล การจัดสวัสดิการลดค่าใช้จ่ายให้แก่ข้าราชการตำรวจ เช่น มีสวัสดิการอาหารกลางวันให้แก่ข้าราชการตำรวจ

นอกจากนี้ มีการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น เช่น มีฟิตเนส สนามกีฬา ธนาคาร ร้านตัดผม ร้านสะดวกซื้อ เป็นต้น

5) การสร้างกลไกการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ

การสร้างกลไกการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ ปัจจุบันได้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตกับข้าราชการตำรวจกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน

2.4.2 ยุทธศาสตร์การสร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นมืออาชีพ

การสร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นอาชีพ เป็นองค์ประกอบหนึ่ง ซึ่งจะทำให้กำลังพลทุกระดับของทุกหน่วยงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเป็นมืออาชีพซึ่ง จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในภาพการทำงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีแนวทางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งหมด 2 ด้าน ดังนี้

1) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามตัวแบบสมรรถนะข้าราชการตำรวจ

การนำตัวแบบสมรรถนะ (Competency) ของข้าราชการตำรวจทั้งหมด มาจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกสายงาน โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะตลอดชีวิตการรับราชการ

2) การพัฒนาขีดความสามารถตำรวจให้พร้อมรับโลกยุคใหม่

การพัฒนาขีดความสามารถตำรวจให้พร้อมรับโลกยุคใหม่ สามารถกระทำได้โดยการเพิ่มหลักสูตรหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถทางด้านเทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan หรือ IDP) รวมถึงจัดหาทุนการศึกษา การฝึกอบรม ให้แก่ข้าราชการตำรวจ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วย สาขาวิชาที่รองรับการสร้างองค์ความรู้ปัญหาอาชญากรรม สาขาวิชาที่รองรับการเปลี่ยนแปลงทาง

สังคม เศรษฐกิจ และสังคม สาขาวิชาด้านเทคนิคทางวิชาชีพตำรวจ สาขาวิชาด้านการพัฒนาองค์กร การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2.5.1 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาอาญา

เมื่อมีการร้องทุกข์ กล่าวโทษ ในการดำเนินคดีอาญากับบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลนั้น พนักงานสอบสวนจะต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ตั้งแต่การรับคำร้องทุกข์ กล่าวโทษ จนถึงการส่งสำนวนการสอบสวนไปให้อัยการสูงสุดสั่งคดี หากสั่งฟ้อง คดีก็จะขึ้นสู่ชั้นศาล หากสั่งไม่ฟ้องคดีก็จะเป็นอันยุติ ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ คดีจะมาจากการร้องทุกข์มาหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษี จำนวน 3 กรม คือ กรมสรรพากร กรมสรรพสามิต และกรมศุลกากร หรือจะมาจากการจับกุมของชุดปฏิบัติการแล้วมาร้องทุกข์ จากนั้นก็จะเรียกผู้กล่าวหา ผู้ต้องหา และพยาน มาสอบปากคำ ซึ่งแต่ละคดีหากเป็นผู้กล่าวหาและพยานที่มาจากกรมสรรพากร กรมสรรพสามิต และกรมศุลกากร ที่มาสอบปากคำกับพนักงานสอบสวนจะเป็นคนละคนกันในแต่ละคดี เมื่อสอบปากคำเสร็จสิ้นก็จะจัดทำรายงานการสอบสวน เพื่อจะเสนอผู้อำนวยการใน การให้ความเห็นทางคดีส่งสำนักงานอัยการสูงสุดสั่งคดี ระหว่างการสอบสวนในขั้นตอนของพนักงานสอบสวน จะมีเรื่องอายุความเข้ามาเกี่ยวข้อง หรือจะเป็นการออกหมายเรียกผู้ต้องหา 2 ครั้งแล้วไม่มาก็จะนำมาสู่การออกหมายจับ หากจับได้ ก็จะมีเรื่องของการประกันตัวผู้ต้องหา การฝากขัง การ ผัดฟ้อง เป็นต้น

2.5.2 พระราชบัญญัติศุลกากร

สำหรับหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติศุลกากร คือ กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจในการจัดเก็บภาษีนำเข้าและส่งออกสินค้า รวมถึงการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อเป็นการส่งเสริมการลงทุน และกระทำหน้าที่อื่นที่มีความเกี่ยวเนื่องจากหน้าที่และอำนาจดังกล่าวข้างต้น (กรมศุลกากร, 2556) สำหรับทางกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะมีบทบาทในสืบสวนปราบปราม และสอบสวน ที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญา เช่น การหลีกเลี่ยงข้อจำกัดในการนำเข้าสินค้า การสำแดงเท็จในการนำเข้าสินค้า

การนำเข้าหรือส่งออกสินค้าโดยไม่ได้รับอนุญาต การขายหรือครอบครองสินค้านำเข้าโดยไม่ได้อำนาจ พิธีการศุลกากรโดยมิได้รับอนุญาต เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นกรมศุลกากรไม่สามารถที่จะดำเนินคดีดังกล่าวได้เอง จึงต้องทำหนังสือร้องทุกข์ถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อทำการสืบสวนสอบสวนต่อไป นอกจากนี้ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังสามารถดำเนินการขอหมายค้นเพื่อดำเนินการเข้าค้นเพื่อเข้าไปตรวจสอบสินค้าที่ได้มาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายได้อีกด้วย

2.5.3 พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต

สำหรับหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต คือ กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจในการจัดเก็บภาษีสินค้าเปลืองหรือฟุ่มเฟือย เช่น สุรา บุหรี่ ไฟ เป็นต้น และกระทำหน้าที่อื่นที่มีความเกี่ยวเนื่องจากหน้าที่และอำนาจดังกล่าวข้างต้น (กรมสรรพสามิต, 2562) สำหรับทางกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะมีบทบาทในสืบสวนปราบปราม และสอบสวน ที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญา เช่น การที่ผู้ขายชำระภาษีบุหรี่ไม่ครบถ้วน หรือจะเป็นการจำหน่ายบุหรี่เถื่อน แล้วไม่ยอมมาเสียค่าปรับ จึงต้องโทษทางอาญา แต่เนื่องจากโทษในการกระทำความผิดที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกรมสรรพสามิตมีอัตราโทษที่เบา ดังนั้นผู้ที่กระทำความผิดกฎหมายสามารถที่จะไปชำระภาษีพร้อมค่าปรับได้ที่กรมสรรพสามิตได้เอง จากสถิติคดีที่ทางกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ในปี พ.ศ.2563 ถึง 2565 จะเห็นได้ว่าไม่มีคดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติสรรพสามิตแม้แต่คดีเดียว ซึ่งในปี พ.ศ.2566 ทางกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ร่วมกับกรมสรรพสามิต ในการจับบุหรี่เถื่อนที่ลักลอบนำเข้าจากต่างประเทศ เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2566 ซึ่งมีความผิดทั้งพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต และพระราชบัญญัติศุลกากร (มติชนออนไลน์, 2566) แต่การดำเนินคดีทางอาญาเมื่อเป็นความผิดทั้ง 2 พระราชบัญญัติเกิดขึ้นพร้อมกัน ด้วยวัตถุประสงค์เดียวกัน ทางภาษากฎหมายจะเรียกว่าเป็นความผิดเพียงกรรมเดียว ซึ่งความผิดกรรมเดียวนั้น จะต้องใช้บทลงโทษที่หนักกว่าในการดำเนินคดีกับผู้ต้องหา ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติกรมศุลกากร พ.ศ.2560 มาตรา 246 ในฐานความผิดจำหน่ายหรือครอบครองสินค้านำเข้าที่ไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ต่างกับพระราชบัญญัติกรมสรรพสามิต พ.ศ.2560 ตามมาตรา 203 ใน

ฐานความผิดครอบครองสินค้าที่ไม่ได้เสียภาษีสรรพสามิต ซึ่งมีเพียงแคโทษปรับ หรือมาตรา 204 ใน ฐานความผิดจำหน่ายสินค้าที่ไม่ได้เสียภาษีสรรพสามิต ซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือนเท่านั้น

2.5.4 ประมวลรัษฎากร

สำหรับหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติตามประมวลรัษฎากร คือ กรมสรรพากร ซึ่งมี หน้าที่และอำนาจในการจัดเก็บภาษีจากบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล เมื่อมีรายได้เกิดขึ้น และกระทำ หน้าที่อื่นที่มีความเกี่ยวเนื่องจากหน้าที่และอำนาจดังกล่าวข้างต้น (กรมสรรพากร, ม.ป.ป.) ซึ่งแบ่ง ตามประเภทภาษี ดังนี้

1) ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา จะเก็บจากประชาชนที่มีเงินเดือนถึงตามที่กฎหมายกำหนด รายได้ค่านายหน้า รายได้ค่าลิขสิทธิ์ รายได้เงินปันผล รายได้ค่าเช่า รายได้จากการประกอบวิชาชีพ อาชีพอิสระ รายได้จากการรับจ้างทำของ รายได้จากการให้บริการ และรายได้อื่นที่กฎหมายกำหนดให้ เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โดยจะต้องยื่นแบบและชำระภาษีทุกปี ภายในระยะเวลาที่กำหนด หาก มีรายได้บางประเภทจะต้องเสียภาษีรอบครึ่งปีด้วย เช่น รายได้ค่าเช่า

2) ภาษีเงินได้นิติบุคคล จะเก็บจากรายได้ที่เกิดขึ้นมาจากการประกอบกิจการ หรือ เนื่องมาจากการประกอบกิจการของบริษัทและห้างหุ้นส่วนซึ่งจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล โดยจะต้องยื่น แบบและชำระภาษีทุกปี ภายในระยะเวลาที่กำหนด หากเป็นนิติบุคคลบางประเภทจะต้องยื่นและ ภาษีรอบครึ่งปีด้วย เช่น บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

3) ภาษีมูลค่าเพิ่ม จะเก็บจากรายได้ที่เกิดขึ้นจากการบริโภคของประชาชน โดยกิจการที่มี รายได้ถึง 1,800,000 บาท จะต้องจดทะเบียนผู้ประกอบการภาษีมูลค่าเพิ่มทุกราย เช่น การขาย สินค้าในห้างสรรพสินค้า หรือร้านสะดวกซื้อ การให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ทั้งนี้ผู้ประกอบการจะต้อง ออกใบกำกับภาษีเมื่อมีการขายสินค้าและให้บริการ นอกจากนี้จะต้องจัดทำรายงานภาษีซื้อ รายงาน ภาษีขาย รายงานสินค้าคงเหลือ ประจำเดือน ภายในระยะเวลาที่กำหนด

4) ภาษีธุรกิจเฉพาะ จะเก็บจากรายได้ที่เกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจประกันชีวิต ธุรกิจโรงรับจำนำ การประกอบกิจการเยี่ยงธนาคาร เป็นต้น โดยจะต้องยื่นแบบและชำระภาษีทุกปี ภายในระยะเวลาที่กำหนด

หากผู้มีหน้าที่เสียภาษีไม่ดำเนินการเสียภาษีภายในระยะเวลาที่กำหนด ก็จะโดนเบี้ยปรับและ เงินเพิ่มแล้วแต่กรณี หากกรมสรรพากรตรวจสอบพบว่าไม่มีการเสียภาษีก็จะทำการออกหมายเรียกให้

มาชี้แจงและให้ข้าราชการ พร้อมเบี้ยปรับและเงินเพิ่มแล้วแต่กรณี ส่วนการออกหมายเรียกอีกกรณีหนึ่งคือการยื่นภาษีอันเป็นเท็จหรือส่อที่จะเป็นเท็จ หรือออกไปกำกับภาษีปลอม กรมสรรพากรก็จะออกหมายเรียกให้มาชี้แจง แล้วอาจมีการให้ข้าราชการเพิ่มเติม พร้อมเบี้ยปรับและเงินเพิ่มแล้วแต่กรณี หากไม่ดำเนินการตามหมายเรียกก็จะส่งมาดำเนินคดีอาญากับกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ในข้อหาขัดหมายเรียกกรมสรรพากร หลีกเลี่ยงภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร และออกไปกำกับภาษีปลอม แล้วแต่กรณี

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวนกรณีศึกษา กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสรุปสาระสำคัญของผลงานวิจัย ดังนี้

วารุณี ขำสวัสดิ์ (2558, น. 565-566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาเกิดจากการไม่สามารถนำแผนไปปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่วางไว้ ซึ่งเกิดจากเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานไม่มีความเหมาะสม การสื่อสารจากผู้บริหารยังขาดความชัดเจน การจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความล่าช้า เป็นต้น

กิตติชัย รุจิราวินิจฉัย (2558, น. 27-29) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพจัดการงานสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาเกิดจากมีพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมต่อปริมาณงาน เนื่องจากมีการยืมตัวไปช่วยราชการที่อื่นหรือส่วนงานอื่น ต่อมาเป็นเรื่องของรายได้ถือว่ายังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่น ส่วนในเรื่องด้านสถานที่ทำงานยังเป็นอุปสรรคในการทำงาน เนื่องจากพื้นที่ใช้สอยน้อย เมื่อเทียบกับประชาชนที่มาแจ้งความร้องทุกข์ดำเนินคดี อีกทั้งยังมีปัญหาในการใช้เทคโนโลยีของพนักงานสอบสวน ล้วนทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

กัญญาณต์ บุญมานะ (2564, น. 8-10) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม (ธรรมรัตน์ศึกษาประชาอุทิศ) พบว่า ในด้านประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ในเรื่องกำหนดแนวทางการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แต่ในเรื่องของการตรวจสอบหลังจากได้นำปฏิบัติแล้ว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนประสิทธิภาพในด้านบริหาร พบว่า ในเรื่องการบริหารจัดการด้านเวลา เนื่องจากมีการติดตามและประเมินผล

ตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แต่ในเรื่องของการเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลที่เกี่ยวข้องยังไม่กว้างขวางพอ ทำให้มีค่าน้อยที่สุด

ชยุต มารยาตร์ (2565, น. 130-132) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาหลักเกิดจากพนักงานสอบสวนในพื้นที่ที่มีอยู่ในปัจจุบันมีไม่เพียงพอต่อปริมาณที่ได้รับ ดังนั้นจะต้องสรรหาผู้ที่มีสมรรถนะมาดำรงตำแหน่ง รองลงมาเป็นเรื่องของงบประมาณ ซึ่งจะต้องจัดหาวัสดุและอุปกรณ์สำนักงานให้พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในการเดินทางเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ในเรื่องของงบประมาณแล้ว ยังมีเรื่องของการกำกับดูแลควบคุม ตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา ที่ยังขาดความเป็นอิสระ ซึ่งจะทำให้พนักงานสอบสวนไม่มีกำลังใจในการทำงาน

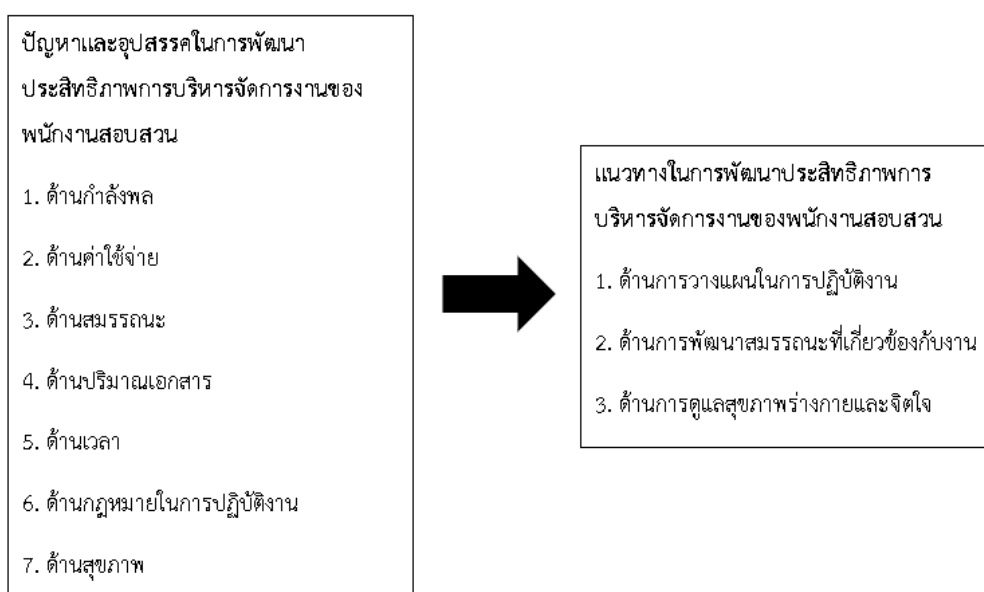
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี ยุทธศาสตร์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กรณีศึกษา กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กรณีศึกษา กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน โดยดำเนินการศึกษาวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งจะทำให้การรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ และท้ายสุดจะเป็นการสัมภาษณ์ สำหรับการสัมภาษณ์นั้น มีขั้นตอนการศึกษาระดับขั้น ดังนี้

- 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกวิธีการเก็บข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง โดยผู้ให้สัมภาษณ์ คือ พนักงานสอบสวน และผู้บังคับบัญชาของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ จำนวน 10 คน โดยกลุ่มที่ 1 เป็นพนักงานสอบสวน จำนวน 8 คน โดยเป็น รองผู้กำกับการ(สอบสวน) 2 คน สารวัตร(สอบสวน) 3 คน รองสารวัตร(สอบสวน) 3 คน และกลุ่มที่ 2 เป็นผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 คน สำหรับเหตุผลที่เลือกกลุ่มตัวอย่างเช่นนี้ เพราะเห็นว่าการครอบคลุมทุกบทบาท ทุกระดับตำแหน่งงาน ดังนี้

1) พนักงานสอบสวน

ในฐานะผู้ปฏิบัติ เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน ซึ่งในแต่ละระดับตำแหน่ง ได้แก่ รองผู้กำกับการ(สอบสวน) 2 คน สารวัตร(สอบสวน) 3 คน และรองสารวัตร(สอบสวน) 3 คน ซึ่งแบ่งเป็นระดับตำแหน่งละ 2 คน นั้น จะแบ่งเป็นการให้สัมภาษณ์ผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทย และผู้ที่ไม่ได้ประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทย ในทุกระดับตำแหน่ง เพื่อให้เห็นความชัดเจนในเรื่องประสิทธิภาพในการบริหาร

จัดการงาน ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวนให้ดีขึ้นต่อไป

2) ผู้บังคับบัญชา

ในฐานะผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน โดยจะการสัมภาษณ์ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน ในเชิงนโยบายและการจัดการ และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน ในสังกัด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการเตรียมประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้า โดยลักษณะคำถามที่นำมาสัมภาษณ์จะมีลักษณะปลายเปิด อีกทั้งยังสามารถปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมขณะที่ทำการสัมภาษณ์ได้ แต่ยังคงเนื้อหาสาระในประเด็นที่ต้องการศึกษาให้ได้ครอบคลุม (Burgess, 1984 อ้างถึงใน KnowFife, 2561) โดยมีการสัมภาษณ์เฉพาะของทั้ง 3 กลุ่ม ที่กล่าวไว้ในหัวข้อ 3.1 ส่วนแรกก็จะสอบถามประสบการณ์ทำงานในอดีต ความคิดเห็นต่องานสอบสวน ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชญากรรมทางภาษีอากรที่เปลี่ยนแปลงไป ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของพนักงานสอบสวน และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการนัดวันและเวลากับผู้ให้สัมภาษณ์ ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ.2566 เมื่อถึงวันและเวลาสัมภาษณ์ จะทำการบอกวัตถุประสงค์ในการวิจัยกับผู้ให้สัมภาษณ์ พร้อมขออนุญาตบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากสัมภาษณ์ รวมถึงจดบันทึกในสาระสำคัญระหว่างการสัมภาษณ์ โดยใช้เวลาประมาณ 30 นาที

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจาการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการกำหนดรหัส (Coding) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเสียงของแต่ละกลุ่ม ที่กล่าวไว้ในหัวข้อ 3.1 มาทำการถอดใจความสำคัญ (Keyword) โดยเริ่มจากกลุ่มพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ, รองผู้กำกับการ(สอบสวน) กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้างานสอบสวน และผู้กำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ตามลำดับ โดยเอาใจความสำคัญที่ได้มาจากแต่ละผู้ให้สัมภาษณ์มารวมเข้าด้วยกัน แล้วทำการอภิปรายผลการวิจัย โดยการจัดกลุ่ม หรือประเภทของข้อมูล (Categorisation) เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อไป (กุลพฐ ศักดิ์วิทย์, 2566)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาในหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กรณีศึกษา กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน และศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สามารถดำเนินงานตามกระบวนการยุติธรรมได้ถูกต้อง รัดกุม และรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งปรากฏผลการวิจัยโดยแบ่งเป็น

1) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

2) แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

ปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์การขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของกฎหมายที่ล้าสมัย ปริมาณงานที่มาก เวลาที่จำกัด สมรรถนะที่ไม่เพียงพอ เงินประจำตำแหน่งน้อย และกำลังพลไม่เพียงพอ

จากการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ พบว่า

4.1.1 กฎหมายที่ล้ำสมัย

ในเรื่องกฎหมายและระเบียบ แต่ละคนมีมุมมองที่ต่างกัน บางคนมองเรื่องกฎหมายในการปฏิบัติงาน บางคนมองเรื่องกฎหมายสวัสดิการ ซึ่งพนักงานสอบสวนเกือบทุกคน รวมถึงผู้บังคับบัญชา ทั้ง 2 คน มองเห็นถึงปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ซึ่งปรากฏตามรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

“กฎหมายและระเบียบมีเยอะมาก เช่น กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา คำสั่งที่ 419/2556 ซึ่งมีรายละเอียดย่อยในการทำงานมาก อีกประการคือกฎหมายเกี่ยวกับการสอบปากคำทางอิเล็กทรอนิกส์ยังมีข้อจำกัด เพราะว่ายังไม่มีระเบียบที่มารองรับ อุปกรณ์ อย่างกอง 2 รับผิดชอบหน้างานภาษาทั่วประเทศ บาง case เป็นคดีที่เกิดขึ้นที่ภาคใต้ ซึ่งไกลจากกรุงเทพฯ ผู้กล่าวหา พยาน และผู้ต้องหา ก็เดินทางมาลำบาก ก็ขอเลื่อนัด ก็อยากให้มีการแก้ไขกฎหมายตรงส่วนนี้”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 1, 2566)

“ปัจจุบันพนักงานสอบสวนใช้วิธีการแต่งตั้งแบบปกติ ซึ่งแต่ก่อนมันเลื่อนไหล ทำให้พนักงานสอบสวนขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน อยากให้พนักงานสอบสวนมีตำแหน่งที่เลื่อนไหลได้ด้วยตนเองเหมือนกฎหมายแต่ก่อน ถึงผู้กำกับการก็ยังดี”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 4, 2566)

“พระราชบัญญัติศุลกากร เวลาตีความ กรมศุลกากรตีความแบบหนึ่ง ตำรวจตีความแบบหนึ่ง ผู้ประกอบการตีความแบบหนึ่ง บางที่ต้องรอศาลตัดสินเลยทีเดียวน รวมถึงเรื่องคำสั่งต่าง ๆ ของสำนักงานสอบสวน เช่น คำสั่ง 419/2556 ที่เพิ่มภาระให้กับพนักงานสอบสวน”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 5, 2566)

“ด้านความเห็นคดีน่าจะสั้นกว่านี้ เพราะปัจจุบันเราถึงผู้บังคับการ อย่างโรงพักยังถึงแค่ผู้กำกับการเลย อีกประการก็จะเป็นเรื่องข้อจำกัดเรื่องการดำเนินคดีตามประมวลรัษฎากร ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยการร้องทุกข์จากกรมสรรพากรเท่านั้น ”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 6, 2566)

“ผมมองเรื่องคำสั่ง 419/2556 บางเรื่องไม่ใช่ขอขยายอำนาจหน้าที่เราโดยตรง แต่เราก็ต้องรับ เช่น ประชาชนร้องเรียนว่าคนนี้มีพฤติกรรมเลียงภาชี แต่เราก็ต้องรับเรื่อง ประมวลหนังสือส่งให้กรมสรรพากร หากไม่ทำก็ถือเป็นการขัดคำสั่ง มีหน้าซ้ำอาจจะโดนโทษตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 ด้วย”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 8, 2566)

ส่วนผู้บังคับบัญชาก็จะมีมุมมองปัญหาและอุปสรรคในด้านนี้ที่เหมือนกันและแตกต่างกันบ้าง ซึ่งปรากฏตามรายละเอียดการสัมภาษณ์ดังนี้

“เห็นว่ามีปัญหาตามประมวลรัษฎากร ซึ่งถูกจำกัดอำนาจการสืบสวนสอบสวน ด้วยคำสั่งคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 8 เมื่อปี 2520 ซึ่งจำกัดแค่อำนาจกรมสรรพากรมีอำนาจในการสืบสวนสอบสวน อย่างเดียวทำให้เราไม่สามารถสืบสวนสอบสวนได้ก่อนที่เราร้องทุกข์ จึงต้องการให้ผู้มีอำนาจแก้ไขกฎหมายให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถสืบสวนจับกุมผู้ต้องหากรมสรรพากรได้เลย อย่างกรณีใบกำกับภาษีปลอม โดยไม่ต้องผ่านกรมสรรพากร อีกทั้งอยากให้มีการเปรียบเทียบปรับในชั้นสรรพากร เหมือนศาลกาครได้ด้วย เพื่อง่ายต่อการทำงานของเรานะ อีกประการคือเห็นว่ากองกำกับการ 2 ควรยกระดับเป็นหน่วยงานระดับกองบังคับการ เนื่องจากเป็นคดีที่สลับซับซ้อนและปัจจุบันรับผิดชอบทั่วราชอาณาจักร ”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 1, 2566)

“ผมมองในเรื่องความเห็นทางคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ซึ่งคงแก้ไขไม่ได้ง่าย ๆ แต่ผมอยากให้ความหวังกับการแก้ไขระเบียบ กฎหมาย ที่มีรายละเอียดปลีกย่อย ทำไปสักพักเปลี่ยน”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 2, 2566)

อภิปรายผลการศึกษา

ปัญหาที่พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ เห็นปัญหาหลากหลายมากที่สุด คือปัญหาด้านกฎหมายในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะมุมมองในด้านการปฏิบัติงาน มุมมองด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น

1) การดำเนินคดีตามประมวลรัษฎากร เจ้าหน้าที่ตำรวจถูกจำกัดอำนาจการสอบสวนด้วยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 8 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2520 จึงไม่สามารถทำให้พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ไม่มีอำนาจในการสืบสวนจับกุม นอกจากกรมสรรพากรจะดำเนินการร้องทุกข์ในการดำเนินคดีอาญาเท่านั้น ทำให้ปริมาณคดีอาญาที่ร้องทุกข์จากกรมสรรพากรมีเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับกรมศุลกากร ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถขอหมายค้น เพื่อทำการตรวจสอบสินค้าการนำเข้าและจับกุมเพื่อร้องทุกข์ดำเนินคดีอาญากับพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ได้ ทำให้คดีที่เกิดจากการร้องทุกข์จากกรมสรรพากรมีเป็นจำนวนมากที่สุด อีกทั้งคดีของกรมสรรพากรส่วนมาก จะมีอายุความน้อยกว่าคดีของกรมศุลกากร ดังนั้นจึงมีความเสี่ยงที่จะขาดอายุความมากกว่ากรมศุลกากร

2) ขั้นตอนการดำเนินการเสนอสำนวนการสอบสวนที่ต่างจากสถานีตำรวจท้องที่ เนื่องจากระเบียบว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาของข้าราชการตำรวจ ซึ่งได้ออกตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ที่บังคับใช้ครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ.2523 ซึ่งได้วางหลักไว้ว่า กรณีที่ไม่ใช่สถานีตำรวจท้องที่ให้ผู้บังคับการเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน ดังนั้นการเสนอสำนวนการสอบสวนเพื่อให้ความเห็นทางคดีจึงเป็นอำนาจของผู้บังคับการ ซึ่งต่างจากสถานีตำรวจท้องที่ซึ่งมีผู้กำกับการเป็นผู้ให้ความเห็นทางคดี

3) เนื่องจากคดีตามพระราชบัญญัติศุลกากร เป็นคดีที่นำเข้าสินค้าโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จึงต้องอาศัยกฎหมายอื่นประกอบในการพิจารณาคดี เช่น พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย กรณีนำวัตถุอันตรายเข้ามาในราชอาณาจักร พระราชบัญญัติวิเทศศุลกากร กรณีนำเข้าวิเทศศุลกากร และกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งกฎหมายเหล่านี้ถูกกำหนดมาโดยหน่วยงานซึ่งไม่ใช่กรมศุลกากร จึงมักจะมีปัญหาในการตีความในดับทกฎหมาย ระหว่างพนักงานสอบสวน นิติกรของกรมศุลกากร กับ พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อยู่บ่อยครั้ง

4) คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 419/2556 ลง 1 กรกฎาคม 2556 เรื่อง การอำนวยความสะดวกธรรมชาติ การทำสำนวนสอบสวน และมาตรการควบคุม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง การสอบสวนคดีอาญา ที่เน้นการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน อย่างกรณีที่มีเรื่องร้องเรียนจากประชาชน ให้ตรวจสอบพฤติการณ์บุคคลใดบุคคลหนึ่งว่าจริงใจในการหลีกเลี่ยงภาษีหรือไม่ ทั้ง ๆ

ที่ประชาชนควรจรรีกร้องเรียนต่อกรมสรรพากร แต่พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ก็ต้องรับเรื่อง เนื่องจากตามคำสั่งดังกล่าวพนักงานสอบสวนไม่มีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธประชาชน สุดท้ายพนักงานสอบสวน ต้องทำหนังสือถึงกรมสรรพากรเพื่อทำการตรวจสอบเรื่องดังกล่าว ซึ่งเป็นการเสียเวลาการทำงานโดยใช่เหตุ

5) เนื่องจากพนักงานสอบสวนแต่ก่อน สามารถเลื่อนตำแหน่งได้ด้วยการประเมินสำนวนการสอบสวนว่ามีจำนวนคดีครบตามที่หลักเกณฑ์กำหนด แต่หลังจากมีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ 7/2559 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการตำรวจซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวน ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2559 ให้ยกเลิกการประเมินสำนวนการสอบสวน มาใช้วิธีการแต่งตั้งแบบปกติ ซึ่งต้องรอตำแหน่งว่าง ทำให้พนักงานสอบสวนขาดกำลังใจในการทำงาน

6) ปัจจุบันยังไม่มีระเบียบการสอบปากคำทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งทำให้ผู้กล่าวหา และพยานต่าง ๆ ไม่สะดวกที่จะมาให้ปากคำโดยทันที

อภิปรายผลการศึกษา

พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ยังขาดความรู้ทางกฎหมายอาชญากรรม ซึ่งประกอบไปด้วย พระราชบัญญัติกรมศุลกากร พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต และประมวลรัษฎากร ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะทางที่จะนำไปใช้ในการดำเนินคดีอาญาของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ รวมถึงพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ และคำสั่งที่ออกตามกฎหมายดังกล่าว รวมถึงความรู้และทักษะทางภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เนื่องจากผู้ต้องหาในคดีของ กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ มีแนวโน้มเป็นบุคคลชาวต่างประเทศมากขึ้น ซึ่งบุคคลเหล่านั้นจะไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้

4.1.2 ปริมาณงานที่มาก

ปริมาณเอกสารที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ มีอยู่เป็นจำนวนมาก เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ในที่นี้ จากการสัมภาษณ์ พนักงานสอบสวนบางส่วนของ

กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ
ได้มองว่า

“มีปริมาณมาก ต้องหาที่จัดเก็บให้ดี”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 2, 2566)

“เนื่องจากมีปริมาณเอกสารต่อจำนวนคดีที่มาก จะต้องบริหารจัดการเอกสารให้ดี”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 4, 2566)

“ก็เยอะ ที่จัดเก็บน้อย เวลาถ่ายเอกสารก็เลือกเฉพาะที่สำคัญ ๆ”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 5, 2566)

“เอกสารค่อนข้างจะเยอะ บางสำนวนเอกสารเป็นลัง จะต้องมีการบริหารจัดการเอกสาร”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 7, 2566)

“ปริมาณเอกสารแต่ละคดีมีจำนวนมาก เป็นแฟ้ม หลายแฟ้ม หรือบางที่เป็นหลักฐาน
ในการคำนวณ เช่น ภาษีตามประมวลรัษฎากรของกรมสรรพากร ซึ่งจำเป็นที่จะต้องอยู่
ในสำนวนการสอบสวน แต่ก็มีนะที่กรมสรรพากรก็ใส่เอกสารที่ไม่จำเป็นมาให้ เช่น ระเบียบ
ข้อกฎหมาย”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(พนักงานสอบสวนคนที่ 8, 2566)

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาซึ่งมองว่า

“เอกสารมากเกินไปจนจำเป็น ในเมื่อมาถึงมือพนักงานสอบสวนแล้วต้องถือว่าเป็นเอกสาร
ประกอบสำนวนส่งอัยการ”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 1, 2566)

แต่พนักงานสอบสวนอีกส่วนหนึ่งมองว่าด้านปริมาณเอกสารไม่ใช่ปัญหาและอุปสรรค
แต่อย่างใด

“ไม่ใช่ปัญหาและอุปสรรคแต่อย่างใด เนื่องจากพวกเราทุกคนมีทักษะในการบริหารจัดการ เอกสารอยู่แล้ว”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 6, 2566)

อภิปรายผลการศึกษา

เนื่องจากปริมาณเอกสารประกอบสำนวนการสอบสวนของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ มีเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะคดีอาญาตามประมวลรัษฎากร ซึ่งจะมีเอกสารประกอบสำนวนอย่างน้อยหลักร้อยแผ่น จนถึงหลักหมื่นแผ่น จนเกิดปัญหาในการจัดเก็บสำนวนของพนักงานสอบสวน เนื่องจากที่ทำการไม่มีพื้นที่เพียงพอในการจัดเก็บสำนวน อีกทั้งเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน ยังไม่สามารถสแกนเอกสารเป็นจำนวนมาก ภายในระยะเวลาอันรวดเร็วได้ เมื่อส่งสำนวนการสอบสวนให้อัยการสูงสุด จึงไม่สำเนาเอกสาร รวมถึงไฟล์อิเล็กทรอนิกส์อยู่ที่ตัวพนักงานสอบสวน

4.1.3 ด้านเวลาที่จำกัด

เวลาถือเป็นสิ่งสำคัญลำดับต้น ๆ ในการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวนกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่วนมากมองว่าหน่วยงานที่อยู่ในฐานะผู้กล่าวหา โดยเฉพาะกรมสรรพากรจะขอส่งหนังสือร้องทุกข์เพื่อดำเนินคดีอาญากับผู้ต้องหาช่วงใกล้หมดอายุความในการดำเนินคดีแล้ว ทั้ง ๆ ที่มีหนังสือขอตกลงระหว่าง 2 หน่วยงานแล้ว ว่าต้องส่งหนังสือร้องทุกข์ก่อนหมดอายุความในการดำเนินคดีอาญาอย่างน้อย 2 ปี ซึ่งปรากฏตามรายละเอียดการสัมภาษณ์ดังนี้

“สำนวนการสอบสวนที่มาถึงมือพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เนี่ย เวลาอายุความขาดหายไปเมื่อสรรพากรหรือเจ้าของเรื่องประมวลเรื่องที่จะเยอะ กว่าจะถึงมือพนักงานสอบสวนก็เหลือเวลาน้อยพอเหลือเวลาน้อย ความละเอียดในเก็บพยานหลักฐานเข้าสำนวนก็มีเวลาจำกัด”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 1, 2566)

“หนังสือร้องทุกข์แต่ละเรื่องมีความซับซ้อน ต้องใช้เวลาในการศึกษา”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 2, 2566)

“หนังสือร้องทุกข์มาช้า ไม่เป็นไปตาม MOU ที่ได้พูดคุยกันไว้ บางทีก็ส่งมาให้ตอนที่เหลือหลักเดือนก่อนหมดอายุความ”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 3, 2566)

“เรื่องระยะเวลาในการสอบสวน จะสอดคล้องกับเรื่องปริมาณงานที่ต้องเร่งทำก่อนครบอายุความ”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 4, 2566)

“ผมว่าผู้กล่าวหาคือ สรรพากร ศุลกากร ส่งมาดำเนินคดีช้า ทำให้ประสิทธิภาพในการรวบรวมพยานหลักฐานมีน้อยลง”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 6, 2566)

“อายุความเหลือน้อย การรวบรวมพยานหลักฐานต้องใช้ความเร่งรีบ ทำให้หลักฐานที่ได้มาไม่สมบูรณ์”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 7, 2566)

“ปัญหาก็คือในเรื่องของอายุความที่มักจะเหลือน้อยเมื่อถึงมือพนักงานสอบสวน โดยเฉพาะผู้กล่าวหาที่เป็นกรมสรรพากร ซึ่งการทำงานของเราก็ต้องแข่งกับเวลา ไหนจะต้องรวบรวมพยานหลักฐาน ไหนจะต้องสอบปากคำ ไหนจะต้องสรุปสำนวน ทั้งหมดนี้อย่างน้อยก็ใช้เวลาหลายเดือน”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 8, 2566)

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาซึ่งกล่าวว่า

“เวลาในการดำเนินคดีตามประมวลรัษฎากรที่ร้องทุกข์ล่าช้า ซึ่งทำให้มีเวลาจำกัดในการสอบสวน และขาดความรอบคอบในการรวบรวมพยานหลักฐาน”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 1, 2566)

อภิปรายผลการศึกษา

เมื่อผู้ต้องหาได้รับการกระทำความผิดที่เกี่ยวกับภาษีอากร หน่วยงานแรกที่จะต้องดำเนินการลำดับแรกคือ กรมสรรพากร กรมศุลกากร และกรมสรรพสามิต ซึ่งกว่าผู้ประเมินภาษีของกรมดังกล่าวจะตรวจพบการกระทำผิด ระยะเวลาอายุความก็ผ่านไปแล้วระยะหนึ่ง เนื่องจากผู้ประเมินภาษีมีคดีในความรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก เมื่อตรวจพบการกระทำผิดแล้ว ก็ต้องออกหมายเรียกเชิญบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลมาพบเพื่อชำระภาษี พร้อมเบี้ยปรับ เงินเพิ่ม แล้วแต่กรณี กรณีไม่มาพบผู้ประเมินภาษีจะต้องออกหมายเรียกอีกครั้ง หากไม่มาพบก็จะส่งเรื่องให้นิติกรเพื่อร้องทุกข์กับพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ในการดำเนินคดีอาญา ซึ่งกว่าจะประมวลเรื่องเสนอผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจของกรมลงนามในหนังสือร้องทุกข์ดำเนินคดีอาญา เสนอผู้บังคับบัญชาได้ ต้องใช้ระยะเวลาเนื่องจากนิติกรแต่ละคนรับผิดชอบในการดำเนินคดีอาญาศุขุกรรมและนิติบุคคล รวมหลายราย เมื่อมาถึงพนักงานสอบสวนแล้ว จึงเหลืออายุความเพียงไม่กี่ปี บางครั้งก็อาจจะเหลือแค่หลักเดือน ทั้ง ๆ ที่อายุความในคดีอาญาของกรมสรรพากร ส่วนมากจะอยู่ที่ 10 ปี กรมศุลกากร ส่วนมากจะอยู่ที่ 15 ปี บางคดีมีหลายข้อหา บางข้อหาได้ขาดอายุความก่อนที่จะพนักงานสอบสวนจะรับเรื่องแล้ว เช่น การนำเข้าอุปกรณ์สื่อสารโดยไม่ได้รับอนุญาตจากกรมศุลกากร ซึ่งมีอายุความ 15 ปี ซึ่งมักจะพ่วงกับการสำแดงเท็จในสินค้าที่นำเข้า ซึ่งมีอายุความแค่ 1 ปี ซึ่งเวลากรมศุลกากรดำเนินการร้องทุกข์ ข้อหาสำแดงเท็จมักจะขาดอายุความไปแล้ว

4.1.4 สมรรถนะที่ไม่เพียงพอ

สมรรถนะคือความจำเป็นสำหรับการทำงาน นอกเหนือจากความรู้กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายภาษีอากรในส่วนการดำเนินคดีอาญาแล้ว ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการทำงานของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจแล้วความรู้ด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายที่มีศักดิ์น้อยกว่าอย่างพระราชบัญญัติศุลกากร พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต และประมวลรัษฎากร ความรู้ทางด้านภาษา ด้านบัญชี ด้านภาษีอากรในส่วนของการคำนวณ ทักษะในการประสานงาน ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานสอบสวนของ กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ จากการสัมภาษณ์ พนักงานสอบสวนมักจะมีปัญหาในด้านความรู้ทางด้านกฎหมายภาษี ซึ่งปรากฏตามรายละเอียดการสัมภาษณ์ดังนี้

“ยังมีปัญหาด้านความรู้ทางด้านภาษาสรรพากร สรรพสามิต ศุลกากร”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 2, 2566)

“ประสบการณ์ของของตนเองในกองนี้ ยังต้องปรึกษารุ่นพี่เพื่อให้ได้ทางออกในการ
ทำสำนวน”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 5, 2566)

“ผมมาดำรงตำแหน่งในกอง 2 ยังไม่ถึงปี ก็เลยยังไม่ถึงปี ก็ต้องเรียนรู้ในการทำงานกันต่อไป”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 7, 2566)

และมีพนักงานสอบสวนคนหนึ่งให้คำตอบว่ามีปัญหาหลักในเรื่องภาษา

“หลัก ๆ ของผมคือด้านภาษา แทบจะไม่ได้ใช้ในชีวิตประจำวัน ปัจจุบันผู้ต้องหาชาวต่างชาติ
เยอะมากจำเป็นที่จะต้องมีตรงนี้ ไม่งั้นก็จะเสียเวลาในการสอบปากคำ เพราะชาวต่างชาติ
จะต้องสื่อสารผ่านล่าม อย่างที่เจอผู้ต้องหาต่างชาติได้ให้การวกไปวนมา และต้องสื่อสารผ่าน
ล่าม แล้วล่ามค่อยมาสื่อสารให้เราฟัง ซึ่งทำให้เสียเวลาเป็นอย่างมาก”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 8, 2566)

สำหรับผู้บังคับบัญชาซึ่งมีประสบการณ์ทำงานด้านสอบสวนมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ให้
สัมภาษณ์ และได้ทำการตรวจสอบสำนวนของพนักงานสอบสวน ก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้น
ไป ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า

“พนักงานสอบสวนส่วนมาก ยังขาดการศึกษากฎหมายเฉพาะทางด้านภาษี อีกทั้งยังไม่
ชวนขวดยหาความรู้ในกฎหมายที่มีศักดิ์น้อยกว่าพระราชบัญญัติ”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 1, 2566)

“สมรรถนะแต่ละคนถือว่าโอเค แต่บางคนเวลาทำสำนวนจะมีความละเอียดเกินความจำเป็น
ถามว่าละเอียดมันดี แต่พอทำไปแล้วมันไม่สุด มีช่องโหว่ เวลาส่งอัยการก็จะโดนตีคืนกลับมา
ซึ่งเป็นปัญหาทำให้สำนวนเราค้างเยอะ”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 2, 2566)

4.1.5 เงินประจำตำแหน่งน้อย

เงินประจำตำแหน่งเป็นส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่ง ที่ช่วยให้กำลังพลนั้น มีขวัญกำลังใจในการทำงาน แต่จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ข้อมูลว่าเงินประจำตำแหน่งน้อย ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามรายละเอียดการสัมภาษณ์ดังนี้

“เป็นระเบียบเรื่องค่าตอบแทน เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าสำนวน เป็นระเบียบเมื่อ 10 ปีที่แล้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 7, 2566)

“เมื่อเทียบกับเงินประจำตำแหน่งที่พนักงานสอบสวนได้รับ ก็กับการเดินทางไปขอหมายจับ การไปเป็นพยานศาล หรือส่งสำนวนอัยการ ก็ยังถือว่ายังไม่คุ้ม”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 8, 2566)

ซึ่งสอดคล้องกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ที่ให้สัมภาษณ์ว่า

“รายรับค่าทำสำนวนกับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง แต่ความรับผิดชอบหน้างานของเรามันทั่วประเทศ ค่าส่งสำนวนไปให้อัยการ ถือว่ายังไม่คุ้ม”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 1, 2566)

อภิปรายผลการศึกษาคณะกรรมาธิการ

จากการสัมภาษณ์ พนักงานสอบสวนกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ โดยภาพรวมแล้ว มองว่าการทำงานสอบสวน มีค่าใช้จ่ายที่สูงในการทำงาน เนื่องจากต้องใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมากในการทำงาน เช่น เครื่องปรีน หมึกพิมพ์ ค่าเดินทางไปส่งสำนวนให้อัยการ ไปขอหมายจับหรือไปเป็นพยานที่ศาล ซึ่งพนักงานสอบสวนจะต้องออกค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง ซึ่งปัจจุบันค่าตอบแทนพนักงานสอบสวนเป็นอัตราเดิม ที่บังคับใช้ตั้งแต่ออกระเบียบ ก.ต.ร. ว่าด้วยเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ.2554 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2554 โดยข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ได้เงินเพิ่ม เดือนละ 12,000 บาท ระดับสารวัตร ได้เงินเพิ่ม เดือนละ 14,400 บาท และระดับผู้กำกับการ เดือนละ 17,300 บาท ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อทำสำนวนส่งให้สำนักงานอัยการสูงสุดเสร็จสิ้นแล้ว ยังมีค่าตอบแทนอยู่ที่ 500 บาท 1,000 บาท หรือ 1,500 บาท ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงิน

ค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ.2534 เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2534 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีอัตราเงินเฟ้อที่สูง

4.1.6 กำลังพลไม่เพียงพอ

กำลังพลถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะ
เป็นเรื่องจำนวนกำลังพล สมรรถนะของกำลังพล จากการสัมภาษณ์พนักงานสอบสวน
กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ
ส่วนมากจะให้ข้อมูลว่ากำลังพลมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ซึ่งปรากฏตามรายละเอียดการสัมภาษณ์
ดังนี้

“จำนวนปริมาณคนไม่เพียงพอ เพราะงานสอบสวนมันต้องมีการพิมพ์สำนวน วิเคราะห์
สำนวน วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ทำให้งานสัมฤทธิ์ผล”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 1, 2566)

“มีหนังสือร้องทุกข์มาก กำลังพลน้อยยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีในปัจจุบัน”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 3, 2566)

“พนักงานสอบสวนของกอง 2 มีกำลังพลมาก แต่ด้วยปริมาณงานที่มากกว่า ทำให้แต่ละคน
รับสำนวนการสอบสวนเยอะมาก”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 4, 2566)

“ยังน้อยอยู่ เพราะตำแหน่งยังว่างอยู่เยอะ ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มี”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 5, 2566)

“กำลังพลยังมีน้อยอยู่ เพราะมีการรวมปริมาณงานจากการปรับโครงสร้างเมื่อปี 2562
แต่พนักงานสอบสวนกลับไม่เพิ่มขึ้น”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 6, 2566)

ซึ่งสอดคล้องกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ที่ให้สัมภาษณ์ว่า

“ยังคิดว่ายังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานคดี เพราะหน่วยงานเรามีทั้งหนังสือร้องทุกข์จากหน่วยงานราชการ และเจ้าหน้าที่สืบสวนส่งมาดำเนินคดี ควรมีเจ้าหน้าที่สนับสนุนและผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เพราะอย่างเราทำเองต้องเอาชุดปฏิบัติการมาส่งของกลางนู่นนี่ ก็ยังขาดผู้ช่วยพนักงานสอบสวนนี้แหละ ควรมีพนักงานสอบสวนประจำตัวเอาไว้”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 1, 2566)

บางส่วนก็มองว่าเรื่องกำลังพลขาดแคลนไม่ใช่ปัญหาใหญ่ หากไม่มีกำลังพลในงานสอบสวน ถูกส่งไปฝึกอบรมต่าง ๆ ซึ่งปรากฏตามรายละเอียดการสัมภาษณ์ดังนี้

“พนักงานสอบสวน ผมคิดว่าเพียงพอที่จะกระจายงานได้ ถ้าไม่มีพนักงานสอบสวนไปอบรม คงไม่มีปัญหา”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 7, 2566)

“หากไม่มีกำลังพลไปฝึกอบรม หรือช่วยราชการ ถือว่ายังไม่ขาด ในปริมาณคดีที่รับผิดชอบอยู่ในช่วงนี้”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 8, 2566)

แต่ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไป กลับมองว่าปัญหากำลังพลไม่เพียงพอไม่ใช่ปัญหา แต่มองเรื่องสมรรถนะกำลังพลที่เป็นปัญหา ซึ่งปรากฏตามรายละเอียดการสัมภาษณ์ดังนี้

“ผมมองว่าเรื่องกำลังพลไม่เพียงพอไม่ใช่ปัญหา แต่ผมมองว่าสิ่งที่ เป็นปัญหา คือ ความเชี่ยวชาญของแต่ละคนไม่เหมือนกัน เราไม่สามารถควบคุมสิ่งนี้ได้”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 2, 2566)

อภิปรายผลการศึกษา

จากการสัมภาษณ์ พนักงานสอบสวนกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ โดยภาพรวมแล้ว กำลังพลจำนวน 21 นาย ในปัจจุบัน ถือว่ายังเพียงพอต่อปริมาณคดี หากไม่มีกำลังพลไปฝึกอบรม หรือไปช่วยราชการ แต่ในระยะยาวอาจต้องพิจารณาเนื่องจากปริมาณคดีมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นจากสถิติในร้องทุกข์ดำเนินคดีในแต่ละปี

4.2 แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรม ทางเศรษฐกิจ

พนักงานสอบสวนและผู้บังคับบัญชาของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ จะมองถึงแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานนั้น จะต้องทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงานก่อน ไม่ว่าปัญหานั้นจะเกิดขึ้นจากกำลังพลไม่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่มีสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ สมรรถนะของพนักงานสอบสวนที่ยังมีไม่เพียงพอ ปริมาณเอกสารต่อคดีที่มีเป็นจำนวนมาก เวลาในการทำสำนวนน้อย และ กฎหมาย คำสั่งและระเบียบ ในการปฏิบัติงานที่มาก นั้น

สำหรับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวนกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ผู้วิจัยจะแบ่งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่ การวางแผนในการปฏิบัติงาน, การพัฒนาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน และการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ

จากการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ พบว่า

4.2.1 ด้านการวางแผนในการปฏิบัติงาน

การวางแผนในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจแต่ละคนเอง ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงาน ก่อนที่จะไปพัฒนาสมรรถนะเพิ่มเติม หรือหวังที่จะให้ทางภาครัฐหรือผู้บังคับบัญชาทำการแก้ไขกฎหมายระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์พนักงานสอบสวนแต่ละคน ได้ข้อมูลว่า

“ต้องดูสำนวนในแต่ละเรื่องก่อนว่าการร้องทุกข์นั้นมีเอกสารครบถ้วนหรือไม่ ต่อมาก็จะดูรายละเอียดอย่างอื่น อย่างในเรื่องอายุความของแต่ละคดี เราก็ต้องดูก่อนว่าอันไหนที่จะขาดอายุความก่อนก็จะทำก่อน ส่วนเทคนิคในการทำงานอันไหนที่ไม่ต้องรอสอบปากคำก็จะทำไปก่อน อย่างเช่น กรณีเป็นนิติบุคคลเป็นผู้ต้องหา ก็จะขอคัดหนังสือรับรองนิติบุคคล จากกรมพัฒนาธุรกิจการค้าก่อน”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 1, 2566)

“ผมจะใช้วิธีการจดว่าแต่ละวันจะทำอะไรบ้างแล้ว หรือยังไม่จัดการอะไรบ้าง ก็จะทำเป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ส่วนลำดับความสำคัญผมก็จะดูที่อายุความ เรื่องไหนหมดก่อนก็จะทำก่อน อะไรทำได้เลยก็จะทำก่อน”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 2, 2566)

“พอได้รับหนังสือร้องทุกข์ ก็จะ List ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง เช่นทำหนังสือเชิญสอบปากคำผู้กล่าวหาและพยาน รวมถึงออกหมายเรียกผู้ต้องหาไว้เลย”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 3, 2566)

“เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ก็จะทำหนังสือเชิญสอบปากคำผู้กล่าวหาและพยานก่อน โดยจะให้เวลาผู้กล่าวหาและพยานในการเตรียมข้อมูลก่อน ถ้าได้รับพร้อมกันหลายเรื่องก็จะทำเรื่องที่จะขาดอายุความในการดำเนินคดีก่อน หากเป็นคดีออกไปกำกับภาษีโดยไม่มีสิทธิ์ออก ซึ่งอาจจะมีการพยานหลายราย เราก็จะเลือกเฉพาะพยานที่สำคัญเท่านั้น”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 4, 2566)

“ก็จะแยกสำนวนใส่แฟ้มอันที่ไม่หนามากใส่แฟ้ม ถ้าหนามากก็จะเจาะรูเรียงในตู้เอกสาร ส่วนการทำสำนวน ก็จะหมั่นดูสำนวนที่ค้างอยู่เสมอ ค้างอยู่ที่มือก็เรื่อง ก็จะดูว่าทำถึงไหนแล้ว แล้วจะทำอะไรต่อ แล้ว note ในสมุดสำนวน แล้ว note ไว้ในหน้าปกในแฟ้มของแต่ละคน อันไหนทำได้ก็จะทำเลย เช่น หนังสือภายนอกเชิญผู้กล่าวหา พยาน และขอคัดทะเบียนนิติบุคคล การสอบปากคำจะต้องเตรียม file ไว้ล่วงหน้า แล้วเวลาคิดประเด็นอะไรเพิ่ม ก็จะจดว่าจะทำอะไรเพิ่ม”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 5, 2566)

“ขอข้อมูลจากผู้กล่าวหา ถ้าไม่ครบถ้วนก็จะขอจากผู้กล่าวหาเพิ่มเติม บางคดีมีเป็นหมื่นแผ่นจากนั้นก็ทำหนังสือเชิญ ออกหมายเรียก สอบปากคำ แล้วสรุปสำนวน”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 6, 2566)

“เราจะเรียงตามความเร่งด่วน เราก็จะดูเรื่องวันหมดอายุความเป็นหลัก ถ้ามีอายุความเหลือหลายปีก็จะจัดความสำคัญ ส่วนเทคนิคการทำงานก็จะทำความเข้าใจด้วยบทก็จะให้เข้าใจเรื่องมากขึ้น ก่อนเริ่มทำสำนวนตามขั้นตอน ส่วนเทคนิคในการทำงานอื่น ๆ ก็จะขอคำแนะนำจากพี่ ๆ ท่านอื่น ๆ ซึ่งจะมีประสบการณ์มากกว่า”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 7, 2566)

“ก่อนอื่นเวลาได้รับสำนวนก็ต้องตัดเรื่องอายุความของคดีก่อนว่าหมดเมื่อไหร่ หากหมดก่อนก็ต้องเร่งทำทันที ถ้าเวลาน้อยเกินไปก็ต้องส่งคืนเรื่องให้กับหน่วยงานของผู้กล่าวหาในเรื่องการเริ่มทำสำนวนก็จะทำหนังสือเชิญผู้กล่าวหา พยาน ขอคัดทะเบียนนิติบุคคลจาก website กรมพัฒนาธุรกิจการค้า แล้วดำเนินการขั้นตอนที่สามารถกระทำได้และเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่บังคับใช้ สำหรับการจัดเก็บเอกสาร เนื่องจากแต่ละคดีของกอง 2 มีเอกสารจำนวนมาก เมื่อได้รับสำนวนควรเก็บเข้าแฟ้มอย่างเป็นระบบ การทำงานจะต้องมีปฏิทินตั้งโต๊ะไว้เตือนความจำ เพราะบุคคลที่จะมาให้การกับกอง 2 จะเยอะมาก ถ้าเกิดไม่ทำจำไม่ได้แน่”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 8, 2566)

ส่วนการวางแผนในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาทั้ง 2 คน ได้มีมุมมองในทิศทางเดียวกัน ซึ่งปรากฏตามรายละเอียดการสัมภาษณ์ดังนี้

“ก็เฉลี่ยงานให้กับพนักงานสอบสวนทุกนายให้มีปริมาณที่ใกล้เคียงกัน สำหรับสำนวนที่มีความยุ่งยากต่อการสอบสวนจะใช้การเสนอคำสั่งเป็นคณะทำงาน คือใช้พนักงานสอบสวนหลายนายร่วมกันสอบสวน โดยหากเป็นคดีเฉพาะของกองกำกับก็จะตั้งเป็นคดีเฉพาะของกองกำกับ เช่น คดีรถหรู ซึ่งมีประเด็นทางภาษีย่างเดียว แต่หากคดีที่เกี่ยวข้องกับกองกำกับการอื่นก็จะเสนอตั้งคณะทำงานในนามของกองบังคับการ เช่น ไปโยงไปถึงเรื่องฉ้อโกง มันก็จะมีหน้างานของกองกำกับการ 4 ในส่วนพนักงานสอบสวน ในกรณีที่พนักงานสอบสวนมีปริมาณงานมาก ก็จะพิจารณาให้พักเวรเพื่อสะสมงานในความรับผิดชอบตัวเอง โดยให้เวลาอาจจะสัก 1 เดือน เมื่อปริมาณที่รับผิดชอบเบาบางลงก็จะให้กลับมาเข้าเวรตามปกติทั่วไป”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 1, 2566)

“เบื้องต้นผมจะ wade งานแต่ละคนให้เท่ากัน เวลาที่มีหนังสือร้องทุกข์มา ผมจะให้วันตามลำดับคิว พอครบรอบก็ต้องเริ่มที่ลำดับแรกใหม่ ทั้งนี้ก็จะดูเรื่องความสามารถของพนักงานสอบสวนด้วย หากคดีไหนใหญ่เกินไป ก็จะทำให้ระดับรองผู้กำกับการเป็นผู้รับผิดชอบสำนวน หรืออาจจะตั้งเป็นรูปแบบคณะทำงาน แล้วก็จะมีกรณีที่พนักงานสอบสวนมีสำนวนค้างมากเกินไปก็จะไม่ได้รับสำนวน เพื่อที่จะได้มีเวลา clear สำนวนของตัวเองให้เรียบร้อย ทั้งนี้จะมีการประชุมพนักงานสอบสวนทุกเดือน เพื่อสอบถามปัญหาและอุปสรรคสำหรับสำนวนที่ยังไม่เสร็จสิ้น”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 2, 2566)

อภิปรายผลการศึกษา

หน้าที่ของพนักงานสอบสวน คือ หน้าที่รวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ดังนั้นเมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์แล้ว จะต้องเข้าใจเนื้อหาในหนังสือร้องทุกข์ว่าผู้กล่าวหาต้องการจะดำเนินคดีในข้ออะไร มาตราอะไร ของประมวลรัษฎากร พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต หรือพระราชบัญญัติกรมศุลกากร แล้วมาดูเรื่องอายุความในการดำเนินคดี หากเหลือน้อยกว่าคดีอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบต้องรีบดำเนินการก่อน หากคดีที่ได้รับมาก่อนหน้านั้น มีอายุความในการดำเนินคดีน้อยกว่า ต้องเร่งดำเนินการในคดีก่อนหน้านั้นให้เสร็จ ทั้งนี้จะต้องบริหารเวลาให้ดี เมื่อช่วงเวลาไหนที่ไม่ได้มีนัดสอบปากคำผู้ที่เกี่ยวข้องไปขอหมายจับจากศาล หรือไปส่งสำนวนให้สำนักงานอัยการต่าง ๆ ต้องดำเนินการออกหนังสือเชิญผู้กล่าวหาหรือพยานผู้ประณินภาษี ขอคัดทะเบียนนิติบุคคลจากเว็บไซต์กรมพัฒนาธุรกิจการค้า และพิมพ์คำให้การในส่วนทำได้ออไว้เลย เพื่อไม่ให้เสียเวลานัดผู้ที่เกี่ยวข้องมาสอบปากคำ ที่สำคัญจะต้องมีปฏิทิน และจะต้องจดบันทึกว่าเราได้ดำเนินการอะไรไปแล้วบ้าง เพื่อไม่ให้เกิดการหลงลืมเกิดขึ้น

สำหรับมุมมองของผู้บังคับบัญชา ในการวางแผนในการปฏิบัติงาน จะเฉลี่ยงานให้พนักงานสอบสวนในปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน หากเป็นคดีที่มีความซับซ้อนจะมอบหมายให้พนักงานสอบสวนระดับรองผู้กำกับการเป็นผู้รับผิดชอบ หรือตั้งเป็นคณะทำงาน หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกองกำกับการอื่น ก็จะเสนอให้ผู้บังคับการเพื่อสั่งการตั้งคณะทำงานขึ้นมา ส่วนในเรื่องของหากพนักงานสอบสวนรายใด มีสำนวนการสอบสวนค้างเป็นจำนวนมาก ก็จะพิจารณาพักเวร เพื่อสะสางสำนวนการสอบสวน ให้เหลือปริมาณที่น้อยลง ถึงจะให้กลับมาเข้าเวรได้

4.2.2 การพัฒนาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน

ด้านการพัฒนาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานในที่นี้ หมายถึง การฝึกอบรม การเรียนรู้ งาน การนำเครื่องมือที่อยู่ในเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติ การฝึกทักษะทางด้านภาษา เป็นต้น ซึ่งจากการสัมภาษณ์ ทำให้ได้รายละเอียดดังนี้

“ทุกวันนี้จะมีเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ใช้มากมายก็ควรที่จะศึกษา อย่างเช่น การถ่ายรูปแล้วเข้าไปใน Line แปลงข้อมูลเป็นตัวหนังสือ, การใช้ google doc ในการอัดเสียง โปรแกรมมันก็จะพิมพ์ตามเสียงที่ได้ยิน ถึงมันจะไม่ค่อยแม่นยำ แต่คิดว่ามันก็พอเป็นประโยชน์สำหรับคดีที่มีรายละเอียดมาก ส่วนกฎหมายอื่น ๆ ก็ต้องรู้ เพราะอย่างคดีภาษี บางทีมันก็จะไปพ่วงกับเรื่องเครื่องหมายการค้า หรือเรื่องอื่น ๆ ส่วนเรื่องการทำสำนวนก็จะศึกษารายงาน การสอบสวนของอัยการ ซึ่งจะมีความรัดกุม กะทัดรัดมากกว่า เหมาะที่นำถ้อยคำมาเขียนในสำนวน”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 1, 2566)

“ผมจะศึกษาด้าน ภาษาต่างประเทศ เพราะก็ต้องสอบปากคำผู้ต้องหาที่เป็นคนจีน คนอังกฤษ อะไรอย่างนี้ เพราะผู้ต้องหาไม่ได้มีแค่คนไทย”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 2, 2566)

“ส่วนตัวมองว่าจะต้องฝึกเรื่องของการดูบัญชี กฎหมายเกี่ยวกับบัญชี นอกจากนี้ในเรื่องพระราชบัญญัติศุลกากร ในส่วนของการนำเข้า ก็ต้องศึกษากฎหมายเกี่ยวกับสัตว์ มันก็จะเรื่องของ พ.ร.บ.โรคระบาด สัตว์ป่าสงวน เป็นต้น ซึ่งในที่นี้ต้องดูเป็นราย case ไป”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 3, 2566)

“จะต้องศึกษาพวกกฎหมายประกอบทั้งหลาย ซึ่งอย่างศุลกากรก็มีหลักเลี้ยงข้อห้ามข้อจำกัด ซึ่งมันก็โยงกับกฎหมายพิเศษที่หน่วยงาน เช่น พ.ร.บ.วัตถุอันตราย เครื่องสำอาง เครื่องหมายการค้า เพื่อเข้าใจถึงกฎหมายเฉพาะในแต่ละเรื่อง”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 4, 2566)

“โดยส่วนตัวจะศึกษารายงานการสอบสวนของอัยการ คำพิพากษาของศาลฎีกา คำมั่นสวย และควรจะพัฒนาภาษาอังกฤษ เพราะคดีที่ผู้ต้องหาชาวต่างชาติมีเยอะมาก และความรู้ทางเทคโนโลยี อย่างเช่น Excel ที่เหลือก็พยายามขอความรู้จากรุ่นพี่ก็ช่วยได้เยอะเลย”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 5, 2566)

“จะศึกษาความรู้จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งที่นี้พร้อมอยู่แล้ว”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 6, 2566)

“จะต้องศึกษาหาความรู้ทางด้านบัญชี ภาษี เพื่อให้ดูแบบแสดงรายการภาษีอย่างบรรลุ และทักษะภาษาต่างประเทศ อย่างเช่น ภาษาจีน อย่างคดีซื้อรับไว้ ปัจจุบันยังไม่มีใครเชี่ยวชาญที่เชี่ยวชาญก็อยู่ระหว่างไปศึกษาอยู่ประเทศจีน ซึ่งได้ทุนจากหน่วยงานไป”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 7, 2566)

“โดยส่วนตัวผมจะต้องศึกษาหาความรู้ทางด้านภาษี ด้านบัญชี ด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านภาษา เพราะปัจจุบันมีผู้ต้องหาที่เป็นชาวต่างชาติเยอะ เราก็จำเป็นที่จะต้องฟังให้ออกนะ บางทีถ้าให้ล่ามมาสื่อสารกับเรา บางทีก็อาจมีการสื่อสารผิดพลาดกันได้”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 8, 2566)

สำหรับความคิดเห็นแนวทางของผู้บังคับบัญชาก็มีส่วนที่สอดคล้องที่จะช่วยให้พนักงานสอบสวนของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ในการพัฒนาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานได้ ซึ่งมีรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

“พนักงานสอบสวนทุกคนควรหมั่นศึกษาความรู้จากแนวการสั่งคดีของพนักงานอัยการ ไม่ว่าจะเป็นแนวการสั่งฟ้องหรือสั่งไม่ฟ้อง ตลอดจนแนวคำพิพากษาศาลไม่ว่าจะเป็นศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ ศาลฎีกา เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำการสอบสวน รวมถึงการจัดทำรายงานการสอบสวนในการให้ความเห็นทางคดีว่าจะสั่งฟ้องหรือไม่สั่งฟ้อง โดยอาจจะมีการจัดอบรมสัมมนา โดยการเชิญวิทยากร ไม่ว่าจะเป็นพนักงานสอบสวนซึ่งมีความรู้ความชำนาญ ไม่ว่าจะ

จะเป็นหน่วยงานอื่น เช่น กรมสอบสวนคดีพิเศษ เจ้าหน้าที่ ป.ป.ง. ตลอดจนพนักงานอัยการ และศาล”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 1, 2566)

“การสั่งสมประสบการณ์การทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด หากผิดพลาดก็จำไว้เป็นบทเรียน ผมมองว่าการฝึกอบรมในเชิงลึกมันก็ไม่ค่อยจำเป็น เพราะแต่ละคดีของแต่ละคนมีรายละเอียดเชิงลึกที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่าง อย่างความรู้ด้านภาษา พนักงานสอบสวนไม่ได้ใช้ถึงขั้นการคำนวณเพื่อยื่นเสียภาษี อย่างนักบัญชี คือรู้ไว้ก็ดี สิ่งที่ผมอยากให้นั้นคือทักษะทางด้านภาษามากกว่า เพราะปัจจุบันมีแนวโน้มผู้ต้องหาที่เป็นชาวต่างประเทศมากขึ้น”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 2, 2566)

อภิปรายผลการศึกษา

พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะโดยจะทำการศึกษาในเรื่องดังกล่าว ดังนี้

- 1) เรื่องของวิธีการทำบัญชี ซึ่งเป็นส่วนเสริมที่จะทำให้เข้าใจในความรู้ทางด้านประมวลรัษฎากรเพิ่มขึ้น
- 2) พระราชบัญญัติศุลกากร จะต้องรู้เรื่องกฎหมายสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าส่งออกด้วย เช่น การนำสัตว์เข้ามาในประเทศไทย จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติโรคระบาดสัตว์ การนำวัตถุอันตรายเข้ามาในประเทศไทย จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติวัตถุอันตรายด้วย เป็นต้น
- 3) ความรู้และทักษะทางด้านเทคโนโลยี เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น Line แปลงข้อมูลเป็นตัวหนังสือ, การใช้ google doc ในการอัดเสียง เป็นต้น
- 4) ความรู้และทักษะทางด้านภาษา เนื่องจากในปัจจุบัน เจ้าของกิจการ กรรมการผู้มีอำนาจในบริษัท หุ่นส่วนผู้จัดการ แม้แต่ผู้ต้องหาผู้ครอบครองสินค้าที่ไม่ถูกต้อง เป็นชาวต่างประเทศมาก แต่เมื่อกระทำผิดในราชอาณาจักรไทย บุคคลเหล่านี้จะมีความผิดตามกฎหมายไทย ซึ่งเป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ในการดำเนินคดีเหล่านี้

5) การศึกษาวิธีการทำรายงานการสอบสวนของอัยการ คำพิพากษาของศาล เพื่อนำคำพูดมาปรับใช้ในการทำสำนวนการสอบสวน หรือเป็นแนวทางการเสนอความเห็นทางคดีของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

4.2.3 การดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ

นอกจากด้านการวางแผนในการปฏิบัติงาน, การพัฒนาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน, การแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง แล้ว การดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ พนักงานสอบสวนบางคนได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอันดับ 1 หากไม่มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี นั้นหมายความว่า เราจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เลย ซึ่งเป็นไปตามคำตอบในการสัมภาษณ์ ดังนี้

“เรื่องสำคัญการทำงานก็คือเรื่องของการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ มันก็จะเชื่อมโยงกับนั่นคือเราต้องการกำหนดเวลาทำงานให้ดี กำหนดเวลาพักไว้เลย”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 1, 2566)

“แบ่งเวลาการทำงานให้ดี อย่าให้มีไขมันส่วนเกิน”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 2, 2566)

“ต้องแบ่งเวลาให้ดี ต้องลุกเดินบ้าง เราอยู่กับหน้าคอมพิวเตอร์ก็จะมีปัญหาด้านสุขภาพ”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 3, 2566)

“ความกังวลจะส่งผลถึงความเครียดของพนักงานสอบสวน ทำให้เสียสุขภาพ ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยลง เพราะการทำงานต้องสมอง ถ้าเกิดความเครียดก็จะคิดงานไม่ออก ดังนั้นจะต้องจัดสรรเวลาให้ดี ลุกเดินมาคุยกับเพื่อนร่วมงานบ้าง”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 4, 2566)

“การทำงานสอบสวนต้องนั่งนาน ระหว่างการทำงานต้องมีการลุกเดินบ้าง”

(พนักงานสอบสวนคนที่ 7, 2566)

ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้บังคับบัญชาในเรื่องนี้ ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“พนักงานสอบสวนกอง 2 ทำงานจันทร์ถึงศุกร์ เข้าถึงเย็น และงานเราก็ไม่ได้หนักจนเกินไป ก็ควรที่จัดสรรเวลาออกกำลังกาย พักผ่อนดี ๆ”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 1, 2566)

“สุขภาพกายและจิตใจนั้นสำคัญนะ โดยเฉพาะด้านจิตใจ หากมีความเครียดหรือกังวล ก็จะทำให้การทำงานนั้นผิดพลาดได้ หากพนักงานสอบสวนควบคุมตนเองไม่ได้ก็อาจมีปัญหากับคนที่มาติดต่อราชการอย่างผู้กล่าวหา และผู้ต้องหา”

(ผู้บังคับบัญชาคนที่ 2, 2566)

อภิปรายผลการศึกษา

พนักงานสอบสวนและผู้บังคับบัญชาของ กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ทุกคนให้ความสำคัญในเรื่องของการออกกำลังกายเป็นอย่างมาก และที่สำคัญไปกว่านั้นคือการดูแลสุขภาพจิต หากมีความเครียดก็ส่งผลต่อการทำสำนวนการสอบสวนที่อาจมีความผิดพลาดมาก อาจมีปัญหากับบุคคลที่สอบปากคำ และอาจมีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ” ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาเพื่อนำผลการเสนอในรูปแบบของการบรรยาย ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

จากการอภิปรายผลการศึกษาดังสรุปได้ว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ จากการนำทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ David McClenlland ในส่วนที่สังเกตและวัดผลได้ยาก หรือส่วนที่อยู่ใต้น้ำ (Spencer and Spencer, 1993, pp. 384) จากที่ผู้วิจัยได้สังเกตขณะที่สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จะหลัก ๆ มาจากเรื่องกฎหมายที่ล้าสมัย ซึ่งแต่ ละฉบับมีการบังคับใช้มาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี ทั้งในเรื่องของค่าตอบแทนพนักงานสอบสวน อำนาจการให้ความเห็นทางคดีเพื่อที่จะเสนอต่ออัยการสูงสุด กฎหมายภาษีของกรมสรรพากร ที่ไม่มีความสอดคล้องกับกฎหมายภาษีของกรมศุลกากร รวมถึงเรื่องการสอบปากคำอิเล็กทรอนิกส์ที่ควรจะต้องมี นอกจากนี้ยังมีเรื่องของการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ยกเลิกการประเมินสำนวนการสอบสวน มาใช้วิธีการแต่งตั้งแบบปกติ ซึ่งทำให้พนักงานสอบสวนไม่เห็นหนทางในการก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ รวมถึงคำสั่ง ตร. ที่ 419/2556 ที่บังคับให้พนักงานสอบสวนต้องอำนวยความสะดวกกับประชาชนใน ทุกเรื่อง โดยห้ามปฏิเสธ ทั้ง ๆ ที่บางเรื่องไม่ใช่หน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะมีอำนาจที่จะดำเนินการ ซึ่งผลที่ตามมาจากปัญหาดังกล่าวทำให้พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ขาดแรงกระตุ้นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องปริมาณงานแต่ละคดีที่มีเป็นจำนวนมากและเวลาในการทำสำนวน การสอบสวนที่น้อย เนื่องจากกฎหมายภาษี เป็นกฎหมายที่มีรายละเอียดขบย่อย มีคำสั่งและระเบียบที่แตกย่อยหรือที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังมีเรื่องของการคำนวณภาษีซึ่งจะต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ซึ่งทำให้กว่าจะส่งหนังสือร้องทุกข์ให้พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจในการดำเนินคดีก็เหลืออายุความที่จะดำเนินคดีได้เพียงไม่กี่ปี บางทีก็เหลือแค่หลักเดือน ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อตกลงระหว่างกรมสรรพากรกับกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ มีหน้าซ้ำเมื่อหน่วยงานผู้กล่าวหาได้ส่งหนังสือร้องทุกข์มาแล้ว ในหลาย ๆ ครั้งมักจะแนบเอกสารที่ไม่จำเป็นที่เกี่ยวข้องในการดำเนินคดี ซึ่งทำให้พนักงานสอบสวน โดยเฉพาะพนักงานที่ยังมีสมรรถนะในความรู้ในด้านภาษีที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เสียเวลาในการปฏิบัติงาน

นอกจากความรู้ทางด้านภาษี พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ยังมีความรู้และทักษะทางด้านภาษาที่น้อย ทำให้มีปัญหาในด้านการสื่อสารในการสอบปากคำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการงานในเรื่องอื่น ๆ ที่ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องเงินประจำตำแหน่งน้อย ก็จะมีผลสอดคล้องกับเรื่องกฎหมายที่ล้าสมัย ไม่ทันกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้ปัญหาและอุปสรรคทั้ง 5 ประการในข้างต้นก็จะส่งผลทำให้กำลังพลไม่เพียงพอ

ซึ่งปัญหาและอุปสรรคทั้งหมดมีความสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการงานแนวเก่า (Old Public Management : OPM) (ปกรณ ศิริประกอบ, 2562) ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวนกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

จากการอภิปรายผลการศึกษาดังกล่าวพบว่าพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ แต่ละคนมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน คือ เมื่อเวลาได้รับมอบหมายสำนวนการสอบสวนจากผู้บังคับบัญชา ก็จะดูหนังสือร้องทุกข์เพื่อดูระยะเวลาอายุความในการดำเนินคดีที่คงเหลืออยู่ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของงาน และหากมีเวลาว่างจากการสอบปากคำ การไปขอหมายจับจากศาล การไปส่งสำนวนที่สำนักงานอัยการต่าง ๆ พนักงานสอบสวนทุกคนก็จะทำในสิ่งที่ทำได้ง่าย ๆ การทำหนังสือเชิญผู้กล่าวหาและพยาน รวมถึงการคัดหนังสือรับรองจากเว็บไซต์กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ซึ่งในการวางแผนแบบนี้จะช่วยให้พนักงานสอบสวนส่งสำนวนการสอบสวนให้สำนักงานอัยการต่าง ๆ ก่อนที่จะหมดอายุในการดำเนินคดี โดยการที่ต้องเผื่อเวลาให้สำนักงานอัยการนั้นตรวจสอบสำนวนการสอบสวน เพื่อทำการส่งคดีก่อนที่จะหมดอายุความในการดำเนินคดีด้วย นอกจากนี้พนักงานสอบสวนทำงานภายในกรอบระยะเวลาที่ควรจะเป็นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานที่เหล่านักวิชาการที่ได้ให้คำนิยามไว้ และเป็นการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในเรื่องปริมาณงานที่มากและเวลาที่จำกัด

ในด้านการพัฒนาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน เกิดขึ้นจากปัญหาและอุปสรรคในเรื่องสมรรถนะที่ไม่เพียงพอ ทั้งนี้ต้องศึกษาในเรื่องของประมวลรัษฎากร พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต และพระราชบัญญัติศุลกากร กฎหมาย คำสั่ง และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลักในการดำเนินคดีอาญา รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเภทสินค้าในการนำเข้า กรณีที่เป็นคดีที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติศุลกากร นอกจากนี้ควรที่จะศึกษาความรู้ในด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี ด้านบัญชี ทั้งนี้อาจจะกระทำด้วยการไปอบรมระยะสั้น เรียนรู้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ระยะสั้นของบุคคลนั้น (Gilley and Others, 2002, pp. 142)

สุดท้ายเรื่องของ การดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีความสำคัญไม่แพ้กัน โดยเฉพาะสุขภาพทางด้านจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนอย่างยิ่ง สอดคล้องกับลักษณะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (ค่านาย อภิปรชญาสกุล, 2560, น. 60) อีกทั้งยังเป็นการแก้ไขปัญหาและ

อุปสรรคในเรื่องสมรรถนะที่ไม่เพียงพอในทางอ้อม เนื่องจากหากดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจจะช่วย
ให้พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับ
อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ เปิดรับความรู้ได้มากขึ้น พัฒนาทักษะได้เร็วขึ้น และมีความคล่องตัว
กระฉับกระเฉงในการทำงาน

ซึ่งทั้งหมดนี้จะทำให้กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับ
อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2557) ได้สำเร็จ รวมถึงการเป็นองค์การตามแนวคิดระบบ
ราชการ 4.0 ได้ อันประกอบไปด้วย เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected
Government) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) และมีขีดสมรรถนะสูง
และทันสมัย (Smart & High Performance Government) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ
ราชการ, 2564)

5.2 ข้อจำกัดในการทำวิจัย

เนื่องจากผู้วิจัยเป็นข้าราชการตำรวจ การที่จะไปสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเป็น
กรมสรรพากร กรมศุลกากร และกรมสรรพสามิต ซึ่งมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน
สอบสวนในการดำเนินคดีอาญา หากไปขอสัมภาษณ์ย่อมไม่ได้ข้อมูลที่เป็นความจริงอย่างแน่นอน
เนื่องจากบุคคลดังกล่าวมีหน้าที่ในการให้ข้อมูลและเอกสารแก่พนักงานสอบสวน เพื่อดำเนินคดีอาญา
กับผู้ต้องหา ดังนั้นการที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการตำรวจ หากไปขอสัมภาษณ์บุคคลดังกล่าว เหมือนเป็น
การจับผิดในการทำงาน ในความเชื่อของบุคคลอื่นที่มีต่อข้าราชการตำรวจ ซึ่งอาจทำให้ส่งผลกระทบ
ในด้านความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำ
ความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ รวมถึงหน่วยงานบังคับบัญชาอย่างกองบัญชาการตำรวจ
สอบสวนกลาง และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในอนาคต

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลและนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ปรับเงินเพิ่มในตำแหน่งพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้สูงขึ้นสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยอ้างอิงจากสำนักงานอัยการสูงสุดและหน่วยงานศาลยุติธรรมในปัจจุบัน

2) เสนอให้แก้ไขระเบียบว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาของข้าราชการตำรวจ ให้เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้รักษาราชการแทนระดับกองกำกับการเป็นผู้มีอำนาจให้ความเห็นการสั่งคดี ก่อนที่จะดำเนินการส่งสำนวนการสอบสวนไปให้สำนักงานอัยการต่าง ๆ

3) เสนอให้แก้ไขพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 โดยบัญญัติว่า “ห้ามมิให้พนักงานสอบสวน ทุกสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปฏิบัติราชการในหน้าที่อื่น และส่วนราชการอื่นโดยเด็ดขาด” เนื่องจากพนักงานสอบสวนทุกหน่วยงาน มีปัญหาและอุปสรรคที่ไม่สามารถรับข้าราชการตำรวจให้มาดำรงตำแหน่งพนักงานให้เต็มอัตรา ตามกรอบอัตรากำล้างที่มี

4) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องเสนอของบประมาณ ในการเปิดรับสมัครสอบ โดยรับสมัครจากบุคคลภายนอกและบุคคลภายในซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ให้เต็มกรอบอัตรากำล้าง

5) ในหลาย ๆ ภารกิจ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รับมานั้น มีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักอยู่แล้ว แน่แน่นอนว่าเมื่อรับมาแล้ว ผลที่ตามมาคือหน่วยงานภายใต้การบังคับบัญชาของสำนักงานก็ต้องส่งกำลังพลนั้นไปปฏิบัติภารกิจ สุดท้ายหากกำลังพลที่ส่งไปนั้นไม่เพียงพอ ผลกระทบก็จะตกอยู่ที่พนักงานสอบสวน ซึ่งเป็นต้นธารแห่งกระบวนการยุติธรรม หากเป็นกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ นอกจากภาครัฐจะไม่มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีจากผู้กระทำความผิดหรือผู้ต้องหาแล้ว การดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมก็จะเป็นไปด้วยความล่าช้า สุ่มเสี่ยงที่จะคดีนั้นขาดอายุความในการดำเนินคดี

6) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องดำเนินการแก้ไขคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 419/2556 ลง 1 กรกฎาคม 2556 เรื่อง การอำนวยความสะดวกยุติธรรมในคดีอาญา การทำสำนวนสอบสวน และมาตรการควบคุม ตรวจสอบ เฝ้าระวังการสอบสวนคดีอาญา ให้พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น

7) ควรออกกฎหมายเกี่ยวกับการสอบปากคำทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อที่จะทำให้การทำงานของพนักงานสอบสวนที่รับผิดชอบงานทั่วราชอาณาจักร หรือทั้งพื้นที่ระดับภาค มีความสะดวกในการทำงานทั้งทางพนักงานสอบสวน ผู้กล่าวหา และพยานต่าง ๆ

8) ควรยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 8 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2520 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถไปจับกุมคดีตามประมวลรัษฎากรได้เอง โดยไม่ต้องรอให้กรมสรรพากรส่งหนังสือร้องทุกข์ดำเนินคดี เหมือนกับคดีตามพระราชบัญญัติศุลกากร

9) เนื่องจากพนักงานสอบสวนมักจะไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากเทียบกับสายงานสืบสวนปราบปราม ซึ่งผู้บังคับบัญชามองว่าเป็นสายงานหลักที่แท้จริง ที่มีความอาวุโสในระดับเดียวกัน ตามหลักการแล้วพนักงานสอบสวนควรที่จะได้รับอิสระในการรวบรวมพยานเพื่อดำเนินคดีอาญา ดังนั้นจึงเห็นควรที่จะให้พนักงานสอบสวนเลื่อนตำแหน่ง โดยการประเมินความรู้ ทักษะ และปริมาณสำนวน จนถึงระดับผู้กำกับ การแทนการรอตำแหน่งว่างโดยเร็ว

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผู้บังคับบัญชาของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ จะต้องจัดให้มีการจัดอบรมแก่พนักงานสอบสวนในสังกัด ในเชิงแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมสรรพากร กรมศุลกากร กรมสรรพสามิต กรมสอบสวนคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยเบื้องต้นก่อนเข้ารับการอบรม จะต้องมีการเล่นเกมให้เล่นเพื่อวัดองค์ความรู้ในเบื้องต้น นอกจากนี้จะต้องบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาอาชีพของพนักงานสอบสวนในสังกัด ส่งผลถึงการพัฒนางานองค์กรไม่ว่าจะเป็นกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ หรือหน่วยงานบังคับบัญชาอย่างกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1) สำหรับข้าราชการกรมสรรพากร ควรศึกษาในหัวข้อวิจัยเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร”

2) ควรที่จะมีการศึกษาในหัวข้อวิจัยเรื่อง “การนำระบบการสอบปากคำอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในประเทศไทย”



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรมศุลกากร. (2556). นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี กรมศุลกากร ปีงบประมาณ 2556. http://www.customs.go.th/data_files/cfe2fa812c5550078064ec5ddd139019.pdf
- กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ. <https://ecd.police.go.th/>
- กัญยานต์ บุญมานะ. (2564). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม (ธรรมรัตน์ศึกษาประชาอุทิศ). วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 ประจำปี 2564.
- กิตติชัย รุจิราวินิจฉัย. (2558). การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม-สิงหาคม 2558.
- กุลพฐ ศักดิ์วิทย์. (2566). *Coding data qualitative research*. [เอกสารที่ไม่มีการตีพิมพ์]. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ดวงกลมสมัย.
- คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 419/2556 ลง 1 กรกฎาคม 2556 เรื่อง การอำนวยความสะดวกในคดีอาญา การทำสำนวนสอบสวน และมาตรการควบคุม ตรวจสอบ เร่งรัดการสอบสวนคดีอาญา. <https://latphrao.metro.police.go.th/files/03-files08.pdf>.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2564). คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารบุคคล สายวิชาการ. <https://www.hrm.chula.ac.th/newhrm/wp-content/uploads/2017/07/6-คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยด้านบริหารงานบุคคล-สายวิชาการ.pdf>.
- ชยุต มารยาทตร์. (2565). การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี. วารสารอาชญาวิทยาและนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2: เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2565.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2563). การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ.

(พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปกรณ ศิริประกอบ. (2562). 3 พาราไดม์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิด ทฤษฎี และการนำไปปฏิบัติจริง. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ.2477. <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=711251&ext=pdf>.

ประมวลรัษฎากร พ.ศ.2481. <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=617709&ext=pdf>.

ปัทมาพร ท่อชู. (ม.ป.ป.). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/viewphp?id=771§ion=17&issues=74>.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. <https://dictionary.orst.go.th/>

พระราชกฤษฎีกา โอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2541. (2541, 16 ตุลาคม) ราชกิจจานุเบกษา 115 (73ก), 15-17.

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565. https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/T_0001.pdf.

พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ.2560. <http://web.krisdika.go.th/lawHeadContent.jsp?fromPage=lawHeadContent&formatFile=htm&hID=0>.

พระราชบัญญัติศุลกากร พ.ศ.2560. https://www.customs.go.th/data_files/ceb80cc6dd718c73b5a44daf60a1efe3.PDF.

พิมพ์สิริ อรุณศรี. (2566). ภาพรวมวิชา HRD+ปูพื้นฐาน. [เอกสารที่ไม่มีการตีพิมพ์]. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มธุรส จิตรโรจนรักษ์. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนบ้านหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 1. <http://ithesisir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4140/1/630620080.pdf>.

มติชนออนไลน์. (2566, 25 กรกฎาคม). บุคคล 4 จุดแหล่งชุกชุมที่เถื่อนย่านฝั่งธนฯใช้ฉ้อสนัข-แมวอำพรางกลิ่น. https://www.matichon.co.th/news-monitor/news_4098077

[#google_vignette.](#)

วารุณี ขำสวัสดิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตจังหวัดเพชรบุรี. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เมษายน 2558.

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภชัย ยาวะประภาช. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุดทอง.

สมพิศ สุขแมน. (ม.ป.ป.). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. http://increastheefficiencyofthework.blogspot.com/2018/06/blog-post_15.html.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ. (ม.ป.ป.). ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน. <https://www.opdc.go.th/content/Mzk>

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557). ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557 – 2566. <https://prawet.metro.police.go.th/ita/pdf/9.4.1.1.2.pdf>.

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (ม.ป.ป.). สงครามการขนส่งแบบ Last Mile Delivery ในยุคอีคอมเมิร์ซ : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. <https://www.depa.or.th/th/article-view/last-mile-delivery>.

สุธิดา เสาวคนธ์. (2563). ผลกระทบการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลใน สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก. <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/8112/1/63502398%20ร.ต.หญิง%20สุธิดา%20เสาวคนธ์.pdf>.

Cambridge Dictionary. (1954). <https://dictionary.cambridge.org/>

Gilley, J.W., Egglund, S.A. & Gilley, A.M. (2002). *Principles of Human Resource Development*. USA:Basic Books.

KnowFife. (2018, March). *Semi-Structure Interviews*. https://know.fife.scot/_data/assets/pdf_file/0028/177607/KnowHow-Semistructured-interviews.pdf.

McClelland, David C. (1999). *Identifying Competencies with Behavioral-event interviews*. *Psychological Science*, 9(5). www.eiconsortium.org/research/business_case_for_ei.htm.

Mclean & Mclean. (2001). *If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context?*. *Human Resource Development International*, 4(3), 313-326.

Peter F. Drucker. (1967). *The Effective Executive*.

Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, New York.

Swanson. (1995). *Human Resource Development: Performance Is the Key*. *Human Resource Development Quarterly*, 6(2), 207-213.



แนวคำถามหลักในประกอบการสัมภาษณ์

กลุ่มที่ 1 พนักงานสอบสวน

1. แต่ละคดีของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีเอกสารและขั้นตอนในการทำงานเป็นจำนวนมาก ท่านมีวิธีการจัดการและมีเทคนิคในการทำงาน อย่างไรบ้าง
2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงานของท่าน มีอะไรบ้าง (ด้านกำลังพล, ด้านค่าใช้จ่าย, ด้านสมรรถนะ, ด้านปริมาณเอกสาร, ด้านเวลา, ด้านกฎหมายในการปฏิบัติงาน, ด้านสุขภาพ หรือ ด้านอื่น ๆ)
3. ท่านว่ามีกฎหมาย คำสั่ง หรือระเบียบใด ที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานของท่านและพนักงานสอบสวนท่านอื่น ๆ ในกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ
4. อาชญากรรมทางภาษีในอนาคตที่อาจมีแนวโน้มสูงขึ้น ท่านจะมีวิธีการบริหารจัดการงานของท่านอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
5. ท่านคิดว่าความรู้ และทักษะ ในด้านใดบ้างที่พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ควรจะต้องพัฒนานอกจากความรู้ด้านประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติศุลกากร พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต และประมวลรัษฎากร
6. ท่านคิดว่า การดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจส่งผลต่อการบริหารจัดการงานของท่านอย่างไร
7. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของท่านและพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ควรเป็นเช่นใด
8. ท่านมีข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากประเด็นที่ถามหรือไม่

กลุ่มที่ 2 ผู้บังคับบัญชา

1. แต่ละคดีของกองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีเอกสารและขั้นตอนในการทำงานเป็นจำนวนมาก ท่านมีวิธีการบริหารจัดการงานกับพนักงานสอบสวนในสังกัดของท่าน อย่างไรบ้าง
2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงานพนักงานสอบสวนในสังกัดของท่าน มีอะไรบ้าง (ด้านกำลังพล, ด้านค่าใช้จ่าย, ด้านสมรรถนะ, ด้านปริมาณเอกสาร, ด้านเวลา, ด้านกฎหมายในการปฏิบัติงาน, ด้านสุขภาพ หรือด้านอื่น ๆ)
3. ท่านว่ามีกฎหมาย คำสั่ง หรือระเบียบใด ที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดของท่าน
4. อาชญากรรมทางภาษีในอนาคตที่อาจมีแนวโน้มสูงขึ้น ท่านจะมีวิธีการจัดการงานสอบสวนอย่างไร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
5. ท่านคิดว่าความรู้ และทักษะ ในด้านใดบ้างที่พนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ควรจะต้องพัฒนานอกจากความรู้ด้านประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติศุลกากร พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต และประมวลรัษฎากร
6. ท่านคิดว่า การดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงานสอบสวนในสังกัดของท่าน จะส่งผลต่อการบริหารจัดการงานของท่านอย่างไร
7. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานสอบสวน กองกำกับการ 2 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ในอนาคต จะเป็นเช่นใด ในฐานะผู้บังคับบัญชา
8. ท่านมีข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากประเด็นที่ถามหรือไม่

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ร.ต.อ.ปรีดาพล ไยสวัสดิ์
วัน เดือน ปี เกิด	29 มิถุนายน 2535
วุฒิการศึกษา	- บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชีบริหาร) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ - นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY