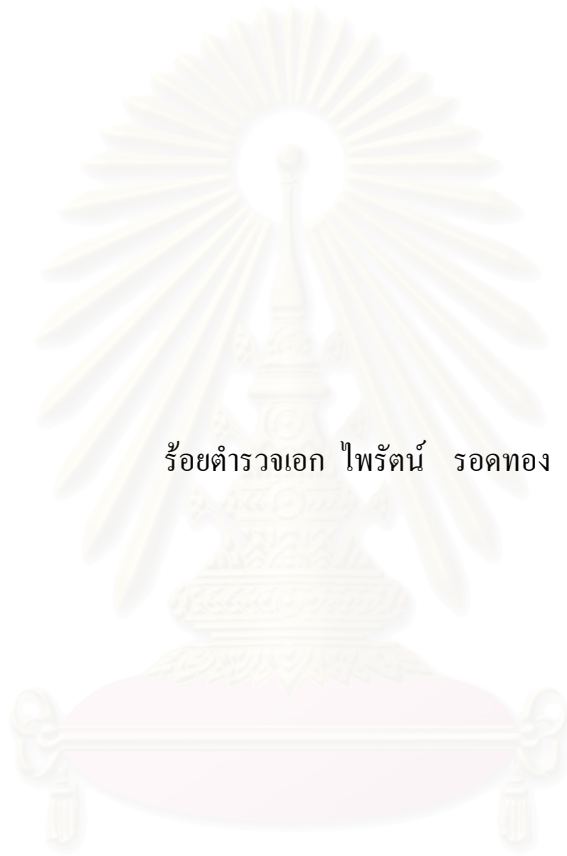


ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจ  
จังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี



ร้อยตำรวจเอก ไพรัตน์ รอดทอง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

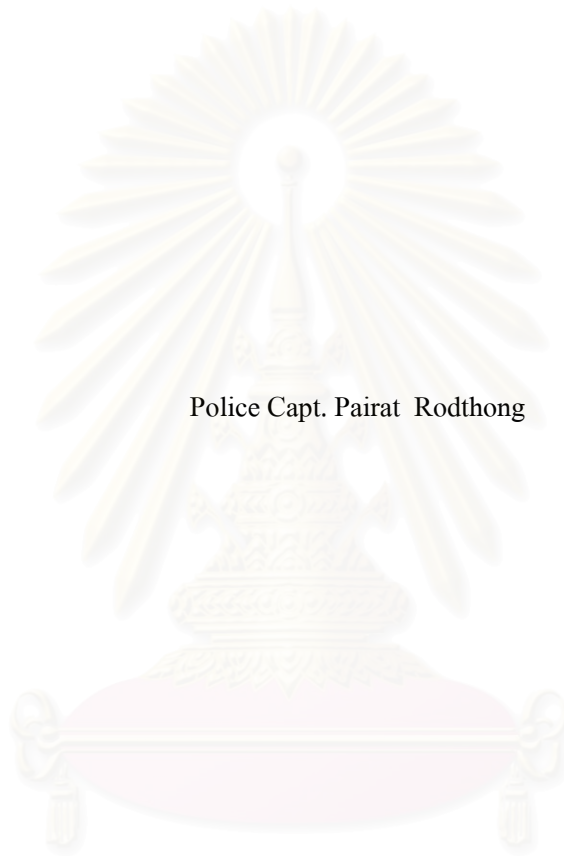
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2547

ISBN:974-17-7185-1

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS RELATED TO EFFECTIVENESS OF INVESTIGATORS' PERFORMANCE : A CASE  
STUDY OF NAKHON PATHOM, SAMUT SAKHON AND SUPHANBURI PROVINCIAL POLICE



Police Capt. Pairat Rodthong

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Arts in Sociology

Department of Sociology and Anthropology

Faculty of Political Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2004

ISBN: 974-17-7185-1



ไพรัตน์ รอดทอง, ร้อยตำรวจเอก : ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่  
ของพนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และ  
สุพรรณบุรี (FACTORS RELATED TO EFFECTIVENESS OF  
INVESTIGATORS' PERFORMANCE : A CASE STUDY OF NAKHON  
PATHOM, SAMUT SAKHON AND SUPHANBURI PROVINCIAL POLICE)  
อ.ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.งามพิศ สัตย์สงวน , อ.ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์  
สุนนทิพย์ จิตสว่าง 149 หน้า ISBN 974-17-7185-1

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน  
สอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ  
ศึกษาถึงปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน  
สอบสวน เพื่อแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงาน  
สอบสวน สำหรับระเบียบวิธีวิจัย ใช้แบบสอบถามเป็นหลัก ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานสอบสวน  
ในเขตจังหวัดนครปฐม สมุทรสาครและสุพรรณบุรี จำนวน 200 นาย ในการวิเคราะห์ข้อมูลจาก  
แบบสอบถามใช้สถิติวิจัยในการหาค่าไคสแควร์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ส่วนการสัมภาษณ์  
แบบเจาะลึกประชากร จำนวน 10 คน ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลวิจัยพบว่า รายได้พิเศษ การฝึกอบรม อัตรากำลัง งบประมาณ ปริมาณงาน  
การถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือจากประชาชน การประสานงานกับหน่วยงานที่  
เกี่ยวข้อง และอิทธิพลของผู้ต้องหา มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน  
ในขณะที่ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ด้านการสอบสวน งบประมาณ และ  
อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่แต่อย่างใด

ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา  
สาขาวิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา  
ปีการศึกษา 2547

ลายมือชื่อนิติ.....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

# #4581154924 : MAJOR CRIMINOLOGY AND CRIMINAL JUSTICE

KEYWORD : EFFECTIVENESS OF INVESTIGATORS' PERFORMANCE/ INVESTIGATOR  
 PIRAT RODTHONG, POLICE CAPTAIN : FACTORS RELATED TO  
 EFFECTIVENESS OF INVESTIGATORS' PERFORMANCE : A CASE  
 STUDY OF NAKHON PATHOM, SAMUT SAKHON AND SUPHANBURI  
 PROVINCIAL POLICE. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. NGAMPHIT  
 SATSANGUAN Ph.D, THESIS CO ADVISOR : LECTURER SUMONTHIP  
 CHITSAWANG, 149 pp. ISBN: 974-17-7185-1

This research entitled “ Factors Related to Effectiveness of Investigators’ Performance: A Case Study of Nakhon Pathom Samut Sakhon and Suphan Buri Provincial Police” is aimed at studying factors related to effectiveness of investigators’ performance, problems and obstacles occur during the investigation in order to seek the proper way to improve the investigators’ performances. In terms of researching methodology, questionnaires are used in the main. The studied subjects are comprised of 200 investigators of Nakhon Pathom, Samut Sakhon and Suphan Buri provincs. In order to test the hypothesis, the Chi-square was applied in the analysis of data given by the questionnaires whereas the descriptive analysis was applied for the in-depth interview of 10 sujetos.

The results of the research shows that extra incomes, training, effective strength, volume of work, interference by the superiors, cooperation of the people, coordination of the relevant authorities, and influence of the alleged offenders affect the investigator’s performance, whereas age, period of serviece office and function, experience in investigation, budget, equipments, materials and means have no affects at all to the investigators’ performance.

Department of Sociology and Anthopology

Field of study Sociology

Academic year 2004

Student’ s signature *Pirat Rodthong*.....

Advisor’s signature *Ngampit Satsanguan*.....

Co-advisor’s signature *Suz Chong*.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.งามพิศ สัตย์สงวน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์สุมนทิพย์ จิตสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ ดินณะกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ สุพัตรา สุภาพ กรรมการวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำต่างๆ ในการจัดทำและตรวจแก้วิทยานิพนธ์ และเอาใจใส่ดูแลผู้จัดทำตลอดการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ภรรยา และบุตรชาย ที่เป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้ได้บังคับบัญชา สถานีตำรวจภูธร อ.สามพราน จ.นครปฐม ที่เข้าใจ เป็นกำลังใจ และคอยอำนวยความสะดวกในการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณพนักงานสอบสวนทุกท่านในเขตจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี ที่กรุณาเสียสละเวลาในการให้ข้อมูลประกอบการทำการศึกษาวิจัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะรัฐศาสตร์ทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกให้กับผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโทคณะรัฐศาสตร์ทุกท่าน โดยเฉพาะ นางสาวจันทร์ทิมา อยู่ยะเสถียร ที่คอยดูแลเอาใจใส่ที่ ๆ นื่อง ๆ ในทุก ๆ เรื่อง ขอขอบคุณ นื่องๆ อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม และ นื่องๆ สังคมวิทยาฯ รหัส 45 ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการเรียน และเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยตลอดมา

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                                  | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                               | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                  | ฉ    |
| สารบัญ.....   | ช    |
| สารบัญตาราง.....                                      | ณ    |
| บทที่   |      |
| 1. บทนำ   |      |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย.....               | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                      | 5    |
| 1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....                            | 5    |
| 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                    | 6    |
| 2 . แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง       |      |
| 2.1 บทบาทและหน้าที่ของพนักงานสอบสวน.....              | 7    |
| 2.2 หน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ.....          | 13   |
| 2.3 จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน.....                    | 24   |
| 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร.....           | 26   |
| 2.5 ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร.....               | 27   |
| 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหาร.....        | 29   |
| 2.7 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ..... | 30   |
| 2.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....                           | 33   |
| 2.9 ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....             | 42   |
| 2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                       | 46   |
| 2.11 สมมติฐาน.....                                    | 47   |
| 2.12 นิยามศัพท์.....                                  | 48   |
| 3. ระเบียบวิธีวิจัย                                   |      |
| 3.1 วิธีการศึกษา.....                                 | 51   |
| 3.2 การสร้างแบบสอบถาม.....                            | 51   |
| 3.3 ลักษณะของแบบสอบถาม.....                           | 52   |

|  | หน้า |
|--|------|
| 3.4 การทดสอบแบบสอบถาม.....   | 52   |
| 3.5 ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....             | 53   |
| 3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....                                  | 54   |
| 3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....   | 56   |
| 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....                  | 56   |
| 4. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ                            |      |
| ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 1 ร้อยตำรวจตรีจันทร์ (นามสมมติ) .....           | 58   |
| ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 2 ร้อยตำรวจโทสมใจ (นามสมมติ) .....              | 60   |
| ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 3 ร้อยตำรวจโทชัยยุทธ (นามสมมติ).....            | 61   |
| ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 4 พันตำรวจตรีสมบุรณ์ (นามสมมติ) .....           | 66   |
| ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 5 ร้อยตำรวจโทจุลพงษ์ (นามสมมติ) .....           | 68   |
| ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 6 พันตำรวจโทกิติ (นามสมมติ) .....               | 71   |
| ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 7 พันตำรวจโทสมชาย (นามสมมติ) .....              | 73   |
| ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 8 ร้อยตำรวจโท สุจริต (นามสมมติ) .....           | 75   |
| ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 9 พันตำรวจตรีศิริวุฒิ (นามสมมติ) .....          | 77   |
| ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 10 ร้อยตำรวจตรี อานุภาพ (นามสมมติ) .....        | 79   |
| 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการพิสูจน์สมมติฐาน                           |      |
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากร.....                          | 83   |
| ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่   |      |
| ด้านการสอบสวน.....   | 90   |
| ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน..... | 98   |
| ส่วนที่ 4 การพิสูจน์สมมติฐาน.....                                    | 102  |
| การอภิปรายผล.....  | 118  |
| 6. บทสรุป ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการวิจัยและข้อเสนอแนะ                   |      |
| 6.1 สรุปผลการวิจัย .....   | 127  |
| 6.2 สรุปผลการพิสูจน์สมมติฐาน.....                                    | 129  |
| 6.3 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการวิจัย.....                                 | 132  |
| 6.4 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ.....                                       | 133  |
| 6.5 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ.....                                    | 134  |



|                                 | หน้า |
|---------------------------------|------|
| รายการอ้างอิง.....              | 136  |
| ภาคผนวก .....                   | 143  |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... | 149  |



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญตาราง

| ตารางที่  | หน้า |
|---|------|
| 1. จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....  | 53   |
| 2. จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....  | 83   |
| 3. จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ.....  | 84   |
| 4. จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นยศ .....  | 84   |
| 5. จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง.....   | 85   |
| 6. จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....   | 85   |
| 7. จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส.....   | 86   |
| 8. จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับอัตราเงินเดือน.....   | 86   |
| 9. จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับรายได้พิเศษ.....  | 87   |
| 10. จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ใน<br>ตำแหน่งพนักงานสอบสวน.....  | 88   |
| 11. จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านการ<br>สอบสวนเพิ่มเติม.....  | 88   |
| 12. จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน<br>เกี่ยวกับทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน..... | 90   |
| 13. จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ<br>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน.....                       | 98   |
| 14. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน.....  | 102  |
| 15. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน<br>สอบสวน.....   | 103  |
| 16. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ<br>พนักงานสอบสวน.....   | 104  |
| 17. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างกับประสิทธิภาพในการ<br>ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน.....  | 105  |
| 18. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้พิเศษ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ<br>พนักงานสอบสวน.....   | 106  |
| 19. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวนกับ<br>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน.....                         | 106  |

| ตารางที่   | หน้า |
|--|------|
| 19. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมด้านการสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน.....                                    | 107  |
| 20. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน.....                               | 108  |
| 21. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการจัดสรรงบประมาณให้แก่พนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน.....              | 109  |
| 22. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในด้านการสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน. | 110  |
| 23. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน.....  | 111  |
| 24. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการถูกแทรกแซงการทำงานจากผู้บังคับบัญชากับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน.....                     | 112  |
| 25. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับความร่วมมือจากประชาชนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน.....                             | 113  |
| 26. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน.....                       | 114  |
| 27. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหากับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน.....                           | 115  |
| 28. ผลสรุปสมมติฐานการวิจัย.....  | 116  |

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

ปัจจุบันปัญหาอาชญากรรมนับว่าจะยิ่งทวีความรุนแรงและมีปริมาณมากเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นเท่าใด ปัญหาที่เกิดขึ้นก็ต้องมีมากขึ้นตามไปด้วย ปัญหาอาชญากรรมจึงเป็นปัญหาพื้นฐานของทุกคนในสังคม หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นปรากฏการณ์ทางสังคม จึงยังไม่มีสังคมใดที่ปราศจากอาชญากรรมและยังไม่ปรากฏว่าจะมีสังคมใดที่จะปราบปรามอาชญากรรมให้หมดสิ้นไปได้ เพียงแต่อาจควบคุมให้อยู่ในขอบเขตที่จำกัด มิให้แพร่กระจายออกไปจนเป็นอันตรายต่อสังคม เท่านั้น

การลดปัญหาอาชญากรรมและการสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความสงบเรียบร้อยของประชาชน เป็นภาระหน้าที่หลักของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่จะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ระหว่างตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ โดยทุกฝ่ายจะต้องให้ความร่วมมือกันหาทางขจัดปัดเป่าคุ้มครองสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ดังนั้น ในกระบวนการยุติธรรมดังกล่าว ตำรวจจึงนับได้ว่าเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีความสำคัญมากที่สุดกลุ่มหนึ่งของประเทศ ที่จะต้องคอยรักษาสังคมที่สลับซับซ้อนให้มีความมั่นคง โดยเฉพาะหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การดูแลความสงบเรียบร้อยของสังคมและชุมชน การรักษากฎหมาย การรักษาความมั่นคงภายในชาติ และการควบคุมดูแลให้ประชาชนสามารถ ประกอบสัมมาอาชีพอยู่ได้ ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและเป็นที่ยอมรับในสังคม จะเห็นได้ว่านอกจากการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนแล้ว ตำรวจยังมีหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งเป็นงานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในฐานะเป็นผู้บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน อีกด้วย

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดหน่วยหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในอันที่จะปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดเป็นแนวทางไว้ ปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีสถานีตำรวจที่เป็น สถานีตำรวจนครบาล สถานีตำรวจภูธรอำเภอ สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอ และสถานีตำรวจภูธรตำบล มีไว้บริการประชาชนอยู่ทั่วประเทศ

โดยในแต่ละสถานีตำรวจจะมีการแบ่งสายงานกันทำตามลักษณะความรับผิดชอบของงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 สายงานดังนี้

1. งานสอบสวน
2. งานสืบสวน
3. งานป้องกันและปราบปราม
4. งานจราจร
5. งานธุรการ

และในแต่ละสายงานจะมีผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ คอยควบคุมดูแลและสั่งการเป็นระดับชั้นลงไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ พนักงานสอบสวน ถือว่าเป็นตำรวจที่เป็นแกนสำคัญของสถานีตำรวจ เพราะการสอบสวนคดีอาญาเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในงานด้านกระบวนการยุติธรรม เพราะพนักงานสอบสวนจะต้องเป็นผู้ที่คอยแสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐานข้อเท็จจริงซึ่งงานดังกล่าวเป็นงานที่มีขอบเขตของงานกว้างมาก โดยเริ่มตั้งแต่การรับแจ้งความ การรับคำร้องทุกข์ การสอบสวน การรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เช่น พยานวัตถุ พยานเอกสาร พยานบุคคล รวมทั้งนำเอาวิทยาการสมัยใหม่มาใช้สนับสนุนการสอบสวน เพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ แต่การดำเนินการทั้งหลายโดยเฉพาะขั้นตอนของการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวผู้กระทำผิดนั้น ต้องคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน ระเบียบ ข้อกำหนด และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายโดยเฉพาะที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ประมวลกฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเป็นธรรมแก่ประชาชนทั้งฝ่ายผู้เสียหาย และฝ่ายผู้ที่ถูกกล่าวหา

ดังนั้น พนักงานสอบสวนจึงจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีปฏิภาณไหวพริบ มีศาสตร์และศิลป์ มีจิตวิทยาในการสอบสวนเป็นพิเศษ และจะต้องเป็นผู้ที่ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ และจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (vision) ที่กว้างไกล และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากจะต้องคอยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ตลอดเวลานอกจากนั้นพนักงานสอบสวนยังจะต้องมีความขยัน อดทน และเอาใจใส่กับการปฏิบัติงานอย่าง

จริงจัง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง อันเป็นผลในการช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ที่เป็นปัญหาของสังคมต่าง ๆ ได้อีกทางหนึ่ง แต่ถ้าหากพนักงานสอบสวนประพฤติกปฏิบัติตัวบกพร่อง เช่น ใช้ดุลยพินิจไม่เหมาะสม ไม่เอาใจใส่ในการสอบสวน ไม่เข้าใจวิธีการรวบรวมพยานหลักฐาน ทำงานโดยไม่มีประสิทธิภาพขาดความรู้หรือปฏิบัติหน้าที่โดยจิตใจที่เป็นอคติแล้ว ก็จะทำให้การสอบสวนในคดีนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ หรือประสบความล้มเหลวโดยสิ้นเชิง ผลที่ตามมาก็คือ สิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลของประชาชนตามกฎหมายก็จะไม่ได้รับการคุ้มครอง ประชาชน ก็จะขาดศรัทธา และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพนักงานสอบสวน อาชญากรรมที่กระทำผิดก็จะไม่มีความเข็ดหลาบ หรือยำเกรงต่อกฎหมายอันจะเกิดผลเสียต่อสังคมตามมา เพราะหากการสอบสวนชั้นพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการยุติธรรมได้เริ่มต้นขึ้นโดยปราศจากความ ถูกต้อง ถ้าช้าและไม่เป็นธรรมแล้ว ย่อมหมายถึงความบริสุทธิ์ยุติธรรมที่ประชาชนควรจะได้รับ ได้ถูกทำลายลงตั้งแต่ต้นแล้ว ดังนั้นแม้ว่ากระบวนการขั้นต่อไปจะเป็นไปด้วยดีสักปานใด ความบริสุทธิ์ยุติธรรมก็หาได้เกิดขึ้นอย่างแท้จริงไม่ ซึ่งจะเป็นผลลบต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและของข้าราชการตำรวจโดยส่วนรวม และก่อให้เกิดความไม่มั่นใจในกระบวนการยุติธรรมได้

ปัจจุบันพนักงานสอบสวนซึ่งได้ชื่อว่าเป็นหัวใจสำคัญและเป็นบันไดขั้นแรกของกระบวนการยุติธรรม ที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะเสริมสร้างความถูกต้องชอบธรรมให้กับสังคม แต่ก็ถูกปล่อยปละละเลยมาเป็นเวลานาน แม้จะมีการปรับปรุงแก้ไขในระยะหลังแต่ก็ยังไม่เป็นการเพียงพอ นอกจากนี้ ปัจจุบันโลกและสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กฎหมายต่างๆ ก็เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ทันต่อสภาพความเป็นจริง ภาระของพนักงานสอบสวนจึงมีมากขึ้น แม้ทุกวันนี้จะมีกำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจจำนวนมาก แต่ก็มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีหน้าที่ในการสอบสวนคดีอาญา ยิ่งในปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีหน่วยงานใน กระบวนการยุติธรรม บางหน่วยงาน ได้พยายามที่จะเข้ามาควบคุมงานสอบสวนของตำรวจโดยตรง โดยได้เสนอให้มีการแก้ไขกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องใหม่ และออกมาวิพากษ์วิจารณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนว่าไม่เข้าใจถ่องแท้ในตัวบทกฎหมาย และบิดเบือนข้อเท็จจริงแห่งคดี ไม่ให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณี ริดรอนสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยเฉพาะสิทธิของประชาชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ทำให้พนักงานสอบสวนต้องมีความละเอียดรอบครอบ ขยันและอดทน เพราะการเป็นพนักงานสอบสวนต้องเป็นผู้ที่มีความ เสียสละ ต้องทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ เป็นงานที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการมากกว่างานในหน้าที่อื่น เช่น งานจราจร หรืองานป้องกันและปราบปราม เนื่องจากงานเหล่านี้ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน เป็นงานที่ทำแล้วเสร็จสิ้นลงหลังจากเลิกงาน(ออก

เวร)แต่ในขณะที่ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนบางครั้งไม่สามารถจะทำการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาอันสั้นได้ เนื่องจากพนักงานสอบสวนจะต้องเป็นผู้คอยรวบรวมพยานหลักฐานทั้งหลายที่เกี่ยวข้องในคดี เพื่อพิสูจน์ความผิด และเพื่อที่จะนำเอาผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษตามกฎหมาย แต่การเป็นพนักงานสอบสวนมักประสบปัญหาถูกร้องเรียน ถูกฟ้องร้อง ถูกลงโทษทัณฑ์ทางวินัยอยู่ตลอดเวลา การปฏิบัติงานมีปัญหาอุปสรรคเกิดข้อบกพร่องและความเสียหายต่อรูปคดีอาญาบ่อยครั้ง และถูกมองภาพพจน์งานสอบสวนว่าเป็นงานที่แสวงหาผลประโยชน์ ทั้งที่งานสอบสวนมีปัญหาอุปสรรคในด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ และเป็นงานที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากในการเดินทางติดต่อกับหน่วยงานอื่นและในการติดตามสอบสวนพยานบุคคล ถึงแม้ว่างานสอบสวนจะมีค่าตอบแทนการทำสำนวนการสอบสวนมาสนับสนุนให้กับพนักงานสอบสวนตามระเบียบกระทรวงการคลังแล้วก็ตาม แต่ในความจริงนั้นยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน แต่ด้วยจิตสำนึกและภาระหน้าที่พนักงานสอบสวนจะต้องตระหนักในเรื่องของการดำเนินคดีอาญาที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรมเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ถึงแม้ว่าจะลำบากตรากตรำเหน็ดเหนื่อยและเป็นงานที่ไม่มีโอกาสจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานดังเช่นผู้ปฏิบัติงานในสายงานอื่นก็ตาม แต่ถ้าหากพนักงานสอบสวนเกิดความย่อท้อ เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ความเสียหายทั้งหลายก็จะไปบังเกิดแก่ ประชาชนผู้บริสุทธิ์ โดยเฉพาะปัจจุบันแนวโน้มของเรื่องการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และการคุ้มครองเสรีภาพของประชาชน มีมากขึ้นเท่าใด ระบบการตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือต่อพนักงานสอบสวนก็จะต้องมีมากขึ้น ฉะนั้นหากจะให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนหลาย ๆ ประการ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ เทคนิค และวิธีการในการปฏิบัติงานตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ของการปฏิบัติงาน แต่ปัจจุบันปรากฏว่าการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งอาจจะมีสาเหตุปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีก

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่ผ่านมาพบปัญหาอุปสรรคมากมาย ดังนั้น ปัญหาในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ก็คือ เพื่อต้องการจะทราบว่ายังมีปัจจัยใดบ้างที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน และปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่อย่างไร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนางานสอบสวนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานและประชาชนต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวนในเขตจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน
3. เพื่อแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวนให้มีประสิทธิภาพ

## 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ศึกษากรณีเฉพาะพนักงานสอบสวนในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี รวมทั้งสิ้น จำนวน 200 นาย ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานทั้ง 3 จังหวัดอยู่ภายใต้การปกครองการบังคับบัญชาของ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีลักษณะพื้นที่ที่คาบเกี่ยวหรือติดต่อกับพื้นที่ตำรวจนครบาล มีการคมนาคมที่สะดวก จากการศึกษารายงานประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2546 พบว่า กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 มีสถิติคดีอาญาทุกประเภทเกิดขึ้นในปริมาณที่สูงเมื่อเทียบกับตำรวจภูธรภาคอื่น ๆ มีความหลากหลายของประเภทคดีที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในเขตจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี นั้น เมื่อเทียบปริมาณคดีที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 จากสถิติการรับแจ้งในปี พ.ศ.2546 พบว่ามีการรับแจ้งคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ 296 คดี , 161 คดี และ 212 คดี ตามลำดับ คดีเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย 861คดี 496 คดี และ 726 คดีตามลำดับ คดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ 1448 คดี 1137 คดี และ 770 คดีตามลำดับ คดีที่น่าสนใจอื่น ๆ เช่น คดีโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ 812 คดี 775 คดี และ 428 คดีตามลำดับ และคดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย 3,341 คดี 4,526 คดี และ 3,527 คดีตามลำดับ (รายงานประจำปี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ,2546) นอกจากนี้ในเขตพื้นที่จังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี ยังเป็นแหล่งการค้าและโรงงานอุตสาหกรรมมากมาย ทำให้มีผู้ใช้แรงงานหลั่งไหลเข้ามารับจ้างอยู่ตามโรงงานต่าง ๆ เป็นจำนวนมากในลักษณะเป็นประชากรแอมแปง ทั้งที่เป็นคนสัญชาติไทย และเป็นคนในสัญชาติอื่นๆ (ต่างด้าว) ที่เข้ามารับจ้างทำงานโดยผิดกฎหมาย ผลที่ตามมาคือแหล่งชุมชนที่พักอาศัยเกิดขึ้น



มากมาย กลายเป็นแหล่งรวมของผู้ที่ประกอบอาชีพทุจริต ตลอดจนอาชญากรก็มีเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ฉะนั้นการศึกษาเลือกพื้นที่ในจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี เป็นพื้นที่ศึกษานั้นนับว่าเป็นเรื่องสมควรต่อการให้ความสนใจอย่างยิ่ง เพราะเป็นการศึกษาว่าจะมีปัจจัยใดบ้างที่จะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในหน้าที่พนักงานสอบสวน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขให้งานสอบสวนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

#### 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวน
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในเขตจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี
3. ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อตำรวจภูธรภาค 7 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการแสวงหามาตรการในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้มีประสิทธิภาพต่อไป จะได้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ในเขตจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

#### 2.1 บทบาทและหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

##### (1) ความหมายของการสอบสวน

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (11) ได้ให้นิยามไว้ว่า “การสอบสวน” หมายถึง การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่น ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด เพื่อที่จะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ”

##### (2) ความหมายของพนักงานสอบสวน

พนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (6) ให้ความหมายว่า หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน

ดังนั้น จะเห็นว่า พนักงานสอบสวนก็คือ พนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจหน้าที่ทำการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐาน และดำเนินการทั้งหลายอื่น ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ที่ได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อจะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิด เพื่อที่จะพิสูจน์ความผิด และเพื่อที่จะนำตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ

จากการศึกษาบทบาทและหน้าที่ของพนักงานสอบสวน สามารถสรุปสาระสำคัญของการสอบสวนได้ดังนี้

1. เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา ได้แก่ การดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 การพิจารณาความผิด เมื่อมีผู้เสียหายมาร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน ในกรณีที่ร้องทุกข์ด้วยปากให้พนักงานสอบสวนบันทึกปากคำของผู้ร้องทุกข์ไว้ พร้อมกับลงลายมือชื่อผู้บันทึก และผู้ร้องทุกข์ไว้ และหากเป็นการร้องทุกข์ด้วยหนังสือต้องมีวัน เดือน ปี และลงลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์ไว้ โดยในคำร้องทุกข์นั้น จะต้องปรากฏชื่อและที่อยู่ของผู้ร้องทุกข์ ลักษณะความผิด พฤติการณ์ต่าง ๆ ที่ความผิดนั้นได้กระทำความเสียหายที่ได้รับ และให้เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะต้องพิจารณาว่าการกระทำตามคำร้องนี้ ควรจะเป็นความผิดฐานใดมาตราใด (ป.วิอาญา ม.123)

1.2 การบันทึกปากคำผู้เสียหาย และพยาน พนักงานสอบสวนมีอำนาจทำการบันทึกปากคำของผู้เสียหายหรือบุคคลอื่น ๆ ที่เห็นว่าถ้อยคำของเขาอาจจะเป็นประโยชน์แก่รูปคดีได้ แต่ทั้งนี้พนักงานสอบสวนจะต้องไม่พูดให้รู้สึกท้อใจ หรือใช้กลอุบายอื่น เพื่อป้องกันมิให้บุคคลใดให้ถ้อยคำซึ่งอยากจะทำให้ด้วยความเต็มใจ (ป.วิอาญา ม.133)

1.3 การบันทึกปากคำผู้ต้องหา พนักงานสอบสวนอาจใช้ถ้อยคำให้การของผู้ต้องหาเป็นพยานหลักฐานยืนยันการกระทำผิดของผู้ต้องหาได้ ทั้งนี้เพราะกฎหมายบัญญัติให้พนักงานสอบสวนก่อนทำการสอบสวนปากคำผู้ต้องหา ให้แจ้งผู้ต้องหาทราบก่อนว่า “ถ้อยคำที่ผู้ต้องหาให้การในชั้นพนักงานสอบสวน อาจใช้เป็นพยานหลักฐานยืนยันตัวเขาในชั้นการพิจารณาคดีได้” (ป.วิอาญา ม.134)

1.4 การรวบรวมพยานหลักฐานเป็นการดำเนินการส่วนหนึ่งของพนักงานสอบสวนที่เกี่ยวข้องกับความผิดที่กล่าวหา นอกจากเป็นการรวบรวมพยานหลักฐานจะได้จากพยานหลักฐานทั้ง 3 ชนิด ได้แก่ พยานบุคคล พยานเอกสาร และพยานวัตถุแล้ว เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมพยานหลักฐานดังกล่าว พนักงานสอบสวนยังมีอำนาจที่เกี่ยวกับการตรวจตัวผู้เสียหาย เมื่อผู้นั้นยินยอม การตรวจตัวผู้ต้องหา การตรวจสิ่งของหรือที่ทางอันสามารถอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ รวมทั้งการทำภาพถ่ายแผนที่ หรือการวาดภาพจำลอง หรือพิมพ์ลายพิมพ์นิ้วมือลายเท้า การค้นเพื่อพบสิ่งของซึ่งมีไว้เป็นความผิด หรือได้มาหรือได้ใช้ หรือสงสัยว่าได้ใช้ในการทำความผิด หมายถึงบุคคลซึ่งครอบครองสิ่งของ การยึดไว้ซึ่งสิ่งของที่ค้นพบหรือส่งมาตามหมายเรียก (ป.วิอาญา ม.132)

2. เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด การที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือ

เพื่อพิสูจน์ความคิด อาจกระทำได้โดยการพิจารณาจากพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่พนักงานสอบสวนได้ดำเนินการตามที่ได้กล่าวแล้วตามข้อ 1 ข้างต้น ซึ่งได้แก่ พยานบุคคล พยานเอกสาร วัตถุพยาน พยานผู้ชำนาญการ และจากบันทึกคำให้การของผู้เกี่ยวข้องในคดี

3. เพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ พนักงานสอบสวนมีวิธีการเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษได้ดังนี้

3.1 โดยการออกหมายเรียกให้มาพบพนักงานสอบสวน (ป.วิอาญา ม.7 และ ม.152)

3.2 โดยการออกหมายจับและดำเนินการออกประกาศจับตามระเบียบของราชการที่กำหนดไว้ (ป.วิอาญา ม.6)

3.3 โดยการรับตัวจากเจ้าพนักงาน หรือราษฎรผู้ทำการจับ (ป.วิอาญา ม.79)

3.4 โดยการเข้าพบพนักงานสอบสวน (การมอบตัว)

3.5 โดยพนักงานสอบสวนเป็นผู้จับและควบคุม ซึ่งในระหว่างสอบสวนปรากฏว่าเป็นผู้กระทำความผิด (ป.วิอาญา ม.136)

4. เพื่อให้พนักงานอัยการมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาล เพราะกฎหมายบัญญัติไว้ว่าห้ามมิให้พนักงานอัยการฟ้องคดีต่อศาล โดยมีได้มีการสอบสวนในความคิดนั้นก่อน (ป.วิอาญา ม.120)

ดังนั้น จะเห็นว่าอำนาจของพนักงานสอบสวน คือผู้ที่กฎหมายให้อำนาจหน้าที่ในการสอบสวนคดีอาญาทั้งปวง เว้นแต่ถ้าเป็นคดีที่เป็นความผิดต่อส่วนตัว (ความผิดอันยอมความได้) ห้ามมิให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวน เว้นแต่จะมีการร้องทุกข์ไว้ตามระเบียบแล้ว นอกจากนี้การสอบสวนพนักงานสอบสวนจะต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสอบสวนอย่างเคร่งครัด

ในประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดีได้กำหนดหลักทั่วไปเกี่ยวกับการสอบสวนไว้พอสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานสอบสวนต้องทำใจเป็นกลางตรงไว้ซึ่งความยุติธรรม
2. การสอบสวนต้องรีบกระทำโดยมิชักช้า แม้กฎหมายให้อำนาจการควบคุมโดยร้องขอต่อศาลได้ก็ตาม แต่อย่าลืมว่าการสอบสวนล่าช้าทำให้เดือดร้อนแก่คู่กรณีและพยาน

และอาจทำให้ข้อเท็จจริงบิดเบือนไป ผู้สอบสวนจึงต้องรีบทำการสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไว โดยไม่จำเป็นต้องขอให้ศาลสั่งขังตัวผู้ต้องหา

3. การอ้างเหตุผลขออำนาจศาลขอที่จะขอแต่เหตุที่จำเป็นจริง ๆ แม้ศาลจะอนุญาตให้ขังผู้ต้องหา ภายหลังปรากฏว่าเหตุที่จะขอไม่สมควร ก็ต้องรับผิดชอบในทางวินัย

4. ผู้สอบสวนจะต้องให้ความสะดวกแก่คู่กรณี

5. เป็นหน้าที่ผู้สอบสวนจะต้องติดตามและทำสำนวนการสอบสวนให้สำเร็จโดยเร็ว

6. ถ้าสำนวนใดส่งไปยังพนักงานอัยการให้ฟ้อง พนักงานสอบสวนก็ต้องหมั่นไปติดตามกับพนักงานอัยการ เพื่อได้ทราบหากมีข้อบกพร่องเพื่อพนักงานอัยการจะได้ชี้แจงสั่งตามสมควรและเกิดผลดีแก่คดี การสอบสวนนับว่าเป็นงานด่านแรกที่จะให้ความคุ้มครองสิทธิความเป็นธรรมแก่คู่กรณีที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะฐานะผู้เสียหายหรือผู้ต้องหา เนื่องจากการดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานที่เป็นไปอย่างถูกต้อง ทั้งในข้อเท็จจริงและในข้อกฎหมายของเจ้าพนักงานที่ทำการสืบสวนสอบสวนย่อมส่งผลดีต่อพนักงานอัยการและศาล ในการดำเนินคดีต่อไปด้วยความ ยุติธรรมและรวดเร็ว

Eastman (1969, หน้า 141) ได้กล่าวว่า พนักงานสอบสวนจะต้องเป็นบุคคลที่ได้รับความคัดเลือกและฝึกอบรมเป็นอย่างดี จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตัวสูง กล่าวคือ ต้องเป็นบุคคลที่มีความขยัน อดทน กล้าหาญ ฉลาดคั้นคั่วอยู่เสมอ มีความจงใจดี ช่างสังเกต คาดการณ์ได้แม่นยำ

**ชัชวาล สุขสมจิตร** (2529, หน้า 2-6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบของหรือผู้รับมอบอำนาจ หรือผู้หนึ่งผู้ใดมาแจ้งความไม่ว่าจะโดยวิธีใด ๆ จะต้องรับแจ้งไว้ทุกเรื่องและดำเนินการในการรักษาความสงบเรียบร้อยให้ได้ นอกเหนือจากการเป็นพนักงานสอบสวนคดีอาญาตามกฎหมาย ซึ่งเป็นกรณีที่จะต้องรับคำร้องทุกข์และทำการสอบสวน มีดังนี้

1. การรับแจ้งความ เป็นความรับผิดชอบเบื้องต้นของพนักงานสอบสวน เมื่อผู้เสียหายสอบสวนตามระเบียบและกฎหมายต่อไป
2. การสืบสวนจับกุมเป็นความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนในการสืบหาตัวคนร้าย และทำการจับกุมเป็นการปฏิบัติตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยระเบียบการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ.2523 และตามกฎหมายซึ่งมีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขไว้ให้พนักงานสอบสวนติดตามจับกุมคนร้ายได้ เช่น ผู้เสียหายที่ได้ร้องทุกข์แล้วชี้ให้จับกุมหรือกรณีความผิดซึ่งหน้าซึ่งก็ต้องทำการจับกุมทันที

3. การควบคุมเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของพนักงานสอบสวนเกิดขึ้นหลังจากมีการจับกุม หรือได้ตัวผู้ต้องหาซึ่งการควบคุมนี้มีขอบเขต ระยะเวลา วิธีการตามที่ระบุไว้ในกฎหมายซึ่งการควบคุมในชั้นสอบสวนจะเริ่มตั้งแต่แจ้งข้อหาและลงประจำวันควบคุมตัวที่สถานีตำรวจ จะสิ้นสุดเมื่อผู้ต้องหาตาย หรือได้รับการปล่อยตัวชั่วคราว หรือพนักงานสอบสวนผู้มีอำนาจสั่งไม่ฟ้อง ในการควบคุมนี้ พนักงานสอบสวนจะต้องแจ้งสิทธิตามกฎหมายให้ผู้ต้องหาทราบด้วยว่า มีสิทธิพบและปรึกษาผู้ที่จะเป็นทนายสองต่อสอง ได้รับการเยี่ยมตามสมควร และได้รับการรักษาพยาบาลโดยเร็วเมื่อเกิดการเจ็บป่วย

4. การปล่อยตัวชั่วคราวเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นต่อจากการควบคุมเป็นสิทธิของประชาชนตามกฎหมาย และเป็นบริการที่จะต้องมอบให้แก่ประชาชนด้วยความสะดวกและรวดเร็วซึ่งพนักงานสอบสวนจะต้องอธิบาย และมีความเห็นวินิจฉัยการปล่อยตัวชั่วคราวและแจ้งให้ผู้ร้องขอทราบภายใน 24 ชั่วโมง ซึ่งหากอนุญาตให้ปล่อยตัวชั่วคราวไปแล้วก็ยังคงสามารถทำการสอบสวนต่อไปได้ซึ่งเมื่อสอบสวนเสร็จก็จะให้นายประกันส่งตัวต่อพนักงานสอบสวนเพื่อนำส่งพนักงานอัยการต่อไป

5. การสอบสวน เป็นหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญยิ่งของพนักงานสอบสวน เพราะเป็นการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่ทำเป็นรูปสำนวนการสอบสวนเพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริง และพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อรู้ตัวผู้ที่กระทำความผิด ชั่งในการปฏิบัติควรตั้งรูปคดีและประเด็นของเรื่องก่อน แล้วทำการสอบสวนไปตามประเด็น ในการนี้กฎหมายให้อำนาจพนักงานสอบสวนไว้หลายประการ และต้องกระทำโดยละเอียด รอบคอบ รัดกุม รวดเร็ว มีคุณธรรม มีใจเป็นกลาง และคงไว้ซึ่งความยุติธรรม

6. การปฏิบัติอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับพนักงานสอบสวน เป็นการปฏิบัติเพื่อให้ได้ ข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การค้น การออกหมายเรียก การชันสูตรพลิกศพ การออกคำหาญรูปพรรณ การพิมพ์มือ รวมตลอดถึงการเปรียบเทียบปรับคดีอาญา การปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงมหาดไทย การติดต่อกับหน่วยราชการต่าง ๆ

7. การสรุปสำนวนการสอบสวนและเสนอผู้บังคับบัญชา หลังจากทีพนักงานสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ และดำเนินการทั้งหลายอันเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเรียบร้อยแล้ว ก็จะสรุปสำนวนการสอบสวนเป็นความเห็นของพนักงานสอบสวนสั่งฟ้อง หรือสั่งไม่ฟ้อง หรืองดการสอบสวน ตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย แล้วเสนอสำนวนต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อสั่งคดี เป็นความเห็นที่แท้จริง แล้วเสนอสำนวนให้พนักงานอัยการพิจารณา ซึ่งเป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะต้องคอยติดตามสำนวนให้พนักงานอัยการ

8. การส่งสำนวนให้พนักงานอัยการ เมื่อพนักงานสอบสวนได้ทำการสอบสวน เสร็จสิ้นและผู้บังคับบัญชามีความเห็นทางคดีเสร็จสิ้นแล้ว พนักงานสอบสวนจะส่งสำนวน

ให้พนักงานอัยการ พิจารณาทุกกรณีไป ไม่ว่าจะมีความเห็นทางคดีอย่างไร โดยเฉพาะหากเป็น ความเห็นสั่งฟ้อง จะต้องส่งสำนวนการสอบสวนและส่งตัวผู้ต้องหาไปยังพนักงานอัยการ เว้นแต่ ผู้ต้องหานั้นถูกขังอยู่แล้ว เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะต้องคอยติดต่อกับอัยการ เพื่อจะได้ ทราบหากมีข้อบกพร่องและจำเป็นต้องชี้แจงหรือดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติม เพื่อสะดวกและเกิด ผลดี

9. การสอบสวนเพิ่มเติมตามคำสั่งของพนักงานอัยการ เป็นหน้าที่ของ พนักงานสอบสวนที่จำต้องดำเนินการตามคำสั่งของพนักงานอัยการ โดยเร็วและครบถ้วนตาม ประเด็นที่อัยการสั่ง

10. การติดตามพยานไปเบิกความในศาล เมื่อพนักงานอัยการมีความเห็นสั่งฟ้อง และยื่นฟ้องผู้ต้องหาต่อศาล แล้วมีความจำเป็นต้องสืบพยาน เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนต้อง คอยติดตามและนำพยานเข้าสืบต่อศาลให้ได้ โดยมีหน้าที่สอดส่องดูแลพยานอยู่เสมอ เพราะหาก ศาล ขกฟ้องเพราะเหตุไม่สามารถนำพยานเข้าเบิกความได้ พนักงานสอบสวนก็จะต้องมีความผิดตามที่ ระบุไว้ในระเบียบตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 และ มาตรา 20 ได้ให้ อำนาจเจ้าพนักงานมีอำนาจหน้าที่ทำการสอบสวน โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

## 1. พนักงานสอบสวนทั่วไป

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 ได้บัญญัติไว้ว่า “ในจังหวัด อื่น นอกจากจังหวัดพระนครหรือจังหวัดธนบุรี พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ปลัดอำเภอและข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่า นายร้อยตำรวจตรี ขึ้นไปมีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาซึ่งได้เกิด หรือกำลัง หรือเชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของ คน หรือผู้ต้องหาที่มีที่อยู่หรือถูกจับกุมภายในเขตอำนาจของคนได้

สำหรับในจังหวัดพระนครหรือจังหวัดธนบุรี ให้ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ ชั้นนายร้อยตำรวจหรือเทียบเท่า นายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาซึ่งได้เกิด หรืออ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิดในเขตอำนาจของคน หรือผู้ต้องหาที่มีที่อยู่หรือถูกจับกุมภายในเขตอำนาจ ของคนได้

## 2. พนักงานสอบสวนพิเศษ

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 บัญญัติไว้ว่า “ถ้าความคิด ซึ่งมีโทษตามกฎหมายไทยได้กระทำลงนอกอาณาจักไทย ให้อธิบดีกรมอัยการหรือผู้รักษาการแทน เป็นพนักงานสอบสวนที่รับผิดชอบหรือจะมอบหมายหน้าที่นั้นให้พนักงานสอบสวนคนใดก็ได้

ในกรณีจำเป็นพนักงานสอบสวนต่อไปนี้มีอำนาจสอบสวน ในระหว่างรอคำสั่งจากอธิบดีกรมอัยการหรือผู้รักษาราชการแทน

1. พนักงานสอบสวนซึ่งผู้ต้องหาถูกจับในเขตอำนาจ
2. พนักงานสอบสวน ซึ่งรัฐบาลประเทศอื่นหรือบุคคลที่ได้รับความเสียหายได้ฟ้องร้องให้ทำโทษผู้ต้องหา

### 2.2 หน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดหน้าที่การงานและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลและภูธรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ โดยมีคำสั่งกรมตำรวจที่ 774/2537 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537 เรื่อง การกำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ไว้ให้ถือปฏิบัติดังนี้

#### 1. หัวหน้าสถานีตำรวจ

1.1 ทำหน้าที่หัวหน้าพนักงานสอบสวน เว้นแต่หัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับรองสารวัตร โดยปฏิบัติตามที่กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับกำหนด

1.2 งานที่มีกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าสถานีตำรวจโดยเฉพาะ โดยปฏิบัติตามที่กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับกำหนด

1.3 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.4 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

#### 2. หัวหน้างานสอบสวน

2.1 ทำหน้าที่หัวหน้าผู้รับผิดชอบงานสอบสวน

2.1.1 ปฏิบัติงานที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของงานสอบสวนตาม

ความเหมาะสม

2.1.2 วางแผนการปฏิบัติงาน

2.1.3 พิจารณาจัดและมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามความเหมาะสม



- 2.1.4 พิจารณาวินิจฉัยสั่งการในงานที่เป็นปัญหา
- 2.1.5 ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- 2.1.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของ  
เจ้าหน้าที่
- 2.1.7 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- 2.1.8 ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น
- 2.1.9 ฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ  
ระเบียบ วินัยเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่
- 2.1.10 เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับการแต่งตั้ง
- 2.1.11 แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติ
- 2.1.12 ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่
- 2.2 การศึกษา เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับงานสอบสวน และการดำเนิน  
คดีและการนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในงานสอบสวน
- 2.2.1 รวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวข้องจัดทำเป็นแฟ้มข้อมูลต่าง ๆ โดยอย่าง  
น้อยต้องมีข้อมูล ดังต่อไปนี้
- 2.2.1.1 คดีที่เกิดขึ้นและผลของการดำเนินคดีนับตั้งแต่ผลการ  
จับกุม ความเห็นชอบของพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ ความเห็นของพนักงานอัยการและคำ  
พิพากษาของศาล
- 2.2.1.2 หมายจับ
- 2.2.1.3 บัญชีทรัพย์สินที่ถูกระงับและยังไม่ได้คืนพร้อมคำนิ  
รูปพรรณ
- 2.2.1.4 คดีที่งดการสอบสวนเนื่องจากยังไม่รู้ตัวผู้กระทำความ  
ผิด หรือรู้แล้วแต่ยังจับกุมไม่ได้และยังไม่ขาดอายุความ
- 2.2.1.5 แนวทางและวิธีการสอบสวนที่เคยปฏิบัติ รวมตลอดทั้ง  
ผลและปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้อง
- 2.3 สอบสวนคดีอาญาทุกประเภท
- 2.3.1 ดำเนินการสอบสวนคดีอุกฉกรรจ์ หรือคดีสำคัญด้วยตนเอง ตาม  
ระเบียบคำสั่งที่กรมตำรวจได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละระดับตำแหน่ง โดยเฉพาะ
- 2.3.2 เข้าร่วมทำการสอบสวนกับพนักงานสอบสวนในคดีที่พิจารณา  
เห็นสมควร
- 2.4 จัดให้สารวัตรสอบสวนและหรือรองสารวัตรสอบสวนทำหน้าที่สอบสวน

และเปรียบเทียบ โดยระหว่างเข้าเวรปฏิบัติหน้าที่ให้เรียกว่า ร้อยเวรสอบสวน และมีหลักการสำคัญในการจัด ดังนี้

2.4.1 ให้มีสารวัตรสอบสวนหรือรองสารวัตรสอบสวนเข้าเวรรับผิดชอบงานด้านการรับแจ้งความรับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษและดำเนินการสอบสวนเบื้องต้นหรือเปรียบเทียบปรับในจำนวนที่เหมาะสมที่จะให้บริการแก่ประชาชนได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

2.4.2 ให้สารวัตรสอบสวนและหรือรองสารวัตรสอบสวนดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการผิดฟ้องฝากขัง

2.4.3 ให้สารวัตรสอบสวนและหรือรองสารวัตรสอบสวน ทำการสอบสวนในเวลาอื่นนอกเหนือจากเวลาที่ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

2.4.4 ให้สารวัตรสอบสวนและหรือรองสารวัตรสอบสวนมีเวลาปฏิบัติงานและเวลาพักผ่อนตามมาตรฐานการทำงานเท่าที่จะสามารถทำได้

2.5 พิจารณามอบหมายคดีให้สารวัตรสอบสวนและหรือรองสารวัตรสอบสวน รับผิดชอบดำเนินการตามความเหมาะสม เช่น ความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน โดยถ้าคดีใดสมควรทำการสอบสวนเป็นหมู่หรือคณะ ก็ให้สั่งการตามสมควร

2.6 ปกปิดให้ความคุ้มครองพยาน ให้กระทำและกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติโดยเคร่งครัด

2.7 เปรียบเทียบการกระทำผิดตามกฎหมาย

2.8 ร่วมกับกำลังป้องกันปราบปรามทำการตรวจค้นจับกุม

2.9 ประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจัง เพื่อผลในการป้องกัน ระวัง ปราบปราม

2.10 การให้ความรู้และการฝึกอบรมแก่ข้าราชการตำรวจ

2.10.1 จัดให้มีและเก็บรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับและเอกสารอื่นที่เป็นประโยชน์ต่องานสอบสวน

2.10.2 ดำเนินการให้ผู้ทำหน้าที่สอบสวนมีความรู้ทางสอบสวน เทคนิคการสอบสวน กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการสอบสวน

2.10.3 ฝึกอบรมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ระเบียบ วินัย เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ โดยการจัดฝึกอบรมเอง หรือขอสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

2.11 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน

2.12 ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หากมีความจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ

2.13 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

### 3. สารวัตรสอบสวน (ทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวน)

3.1 ปฏิบัติงานตามที่หัวหน้าพนักงานสอบสวนจัดและมอบหมาย

3.2 สอบสวนคดีอาญาทุกประเภท

3.2.1 ปฏิบัติงานในฐานะพนักงานสอบสวนอาวุโส

3.2.2 ดำเนินการสอบสวนคดีอาญาอุกฉกรรจ์หรือคดีสำคัญด้วยตนเอง เช่น คดีอาญาที่มีโทษจำคุกตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป, คดีชิงทรัพย์ที่มีตัวผู้ต้องหา, คดีวิ่งราวทรัพย์โดยใช้รถจักรยานยนต์และมีตัวผู้ต้องหา, คดีลักทรัพย์ที่มีตัวผู้ต้องหาและขยายผลได้ตั้งแต่ 2 คดีขึ้นไป, คดีขโมยทรัพย์ นื้อ โกงทรัพย์ที่มีมูลค่า 1,000,000 บาท (หนึ่งล้านบาท) ขึ้นไป, คดีประทุษร้ายต่อร่างกายโดยใช้อาวุธปืนและอาวุธสงคราม, คดีความผิดจราจรที่มีผู้บาดเจ็บครั้งละ 10 คนขึ้นไป หรือมีผู้ถึงแก่ความตาย เป็นต้น หรือคดีตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2.3 ร่วมทำการสอบสวนกับรองสารวัตรสอบสวนในคดีที่พิจารณาเห็นสมควร

3.2.4 ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรสอบสวน

(1) เมื่อได้รับแจ้งว่าได้มีเหตุเกิดขึ้นให้ทำการสอบสวนโดยเร่งด่วน  
 (2) ในกรณีที่ได้รับแจ้งเหตุทางโทรศัพท์หรือทางอื่น ซึ่งผู้แจ้งมิได้มาสถานีตำรวจด้วยตนเอง และเป็นกรณีที่จำเป็นจะต้องตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุหรือกรณีที่ผู้แจ้งเหตุจำเป็นซึ่งไม่สามารถมาสถานีตำรวจด้วยตนเองได้ เช่น เจ็บป่วย ให้ออกไปทำการสอบสวนโดยรีบด่วน ในกรณีเช่นนี้การลงบันทึกประจำวันรับแจ้งโดยไม่ต้องให้ผู้แจ้งลงลายมือชื่อเป็นหลักฐาน

(3) เมื่อได้รับแจ้งว่ามีเหตุเกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น ถ้าเป็นกรณีมีระเบียบข้อบังคับกำหนดให้ต้องรายงานหรือพิจารณาเห็นสมควรรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ก็ให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

(4) เมื่อได้รับคำร้องทุกข์ไว้แล้ว ให้มอบบัตรรับคำร้องทุกข์ให้กับผู้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ เพื่อสะดวกในการติดต่อกับพนักงานสอบสวนภายหลัง

(5) เมื่อพ้นจากหน้าที่เข้าเวรสอบสวน ให้รายงานการปฏิบัติให้หัวหน้าพนักงานสอบสวนทราบ

(6) ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรสอบสวน ถ้าจะนัดผู้เสียหายหรือพยานในคดีที่เกิดขึ้นในระหว่างเข้าเวรเป็นครั้งคราวนั้น ต้องพิจารณาไม่ให้เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานขณะเข้าเวรสอบสวน และต้องคำนึงถึงความสะดวกของผู้เสียหายหรือพยานที่นัดมา

3.2.5 ให้ทำสำนวนการสอบสวนที่รับผิดชอบไว้แล้วเสร็จตามกำหนด ส่วนการดำเนินการสอบสวนจะทำในวัน เวลา สถานที่ใดให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการสอบสวน โดยพิจารณาถึงความสะดวกของผู้ถูกสอบสวน ไม่ว่าจะเป็นผู้เสียหายหรือพยานเท่าที่จะสามารถกระทำได้

3.2.6 การสอบสวนในกรณีที่ต้องมีการสืบสวนหลังเกิดเหตุควรวุ่นไปด้วย ให้ประสานการปฏิบัติกับผู้มีหน้าที่สืบสวนอย่างใกล้ชิดจริงจัง

3.3 ศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนและดำเนินคดี และนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในการสอบสวน

3.3.1 เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รายงานข้อมูลที่ได้ต่อหัวหน้าพนักงานสอบสวนหรือตามสั่งการ

3.3.2 ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวน ในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลและนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในการสอบสวนตามที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ร่วมกับกำลังป้องกันปราบปรามทำการตรวจค้น จับกุม

3.5 การประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด เพื่อผลในการป้องกันปราบปราม

3.5.1 ประสานกับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในสถานีตำรวจหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจังตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

3.5.2 แจ้งข่าวสารข้อมูลที่พิจารณาเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามให้กับผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องทราบ หรือรายงานให้หัวหน้าพนักงานสอบสวนทราบตามความเหมาะสม

3.6 ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนให้ความร่วมมือต่อการดำเนินคดี

3.6.1 สร้างความสัมพันธ์กับประชาชนเพื่อประโยชน์ในการให้ประชาชนร่วมมือเป็นพยานในคดีที่เกิดขึ้น

3.6.2 ให้ความสะดวกแก่ประชาชนที่ให้ความร่วมมือเป็นพยานในคดี

3.6.3 ปกปิดและให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนผู้เป็นพยาน

3.7 เปรียบเทียบการกระทำผิดกฎหมายทุกประเภท

3.8 ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่น ได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ

3.9 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน

3.10 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. รองสารวัตรสอบสวน ปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกันกับสารวัตรสอบสวน ยกเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ 3.1.2.1-3.1.2.3

5. สารวัตรสถานีตำรวจ

สถานีตำรวจภูธรใดที่มีสารวัตรสถานีตำรวจเพียงตำแหน่งเดียว ให้สารวัตรสถานีตำรวจมีหน้าที่รับผิดชอบงานในสถานีตำรวจ โดยปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าสถานีตำรวจตามที่กำหนดไว้

6. พนักงานสอบสวนหญิง สถานีตำรวจที่มีพนักงานสอบสวนหญิงประจำมีหน้าที่และความรับผิดชอบงานสอบสวน ดังนี้ (คำสั่งกรมตำรวจที่ 514/2537 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2537)

6.1 คดีอาญาที่มีข้อหาว่าสตรีกระทำความผิดและคดีอาญาที่สตรีเป็นผู้เสียหายในความผิดเกี่ยวกับเพศ

6.2 คดีอาญาที่อยู่ในอำนาจศาลเยาวชนและครอบครัวตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2534

7. สารวัตรใหญ่

หากมีตำแหน่งสารวัตรใหญ่ ณ ที่ใด หมายถึงตำแหน่งผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจหรือรองผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจ แล้วแต่กรณี

8. ปัญหาในการส่งสำนวนการสอบสวนของ ผู้บังคับบัญชาประจำสถานีเกี่ยวกับตำแหน่ง สารวัตรสอบสวนหัวหน้างานสอบสวนในสถานีตำรวจที่มี ผู้กำกับ เป็น หัวหน้า และรองผู้กำกับ เป็น หัวหน้าเกิดปัญหาสับสนในทางปฏิบัติตามคำสั่งกรมตำรวจ คือ ตำแหน่ง สารวัตรหัวหน้างานสอบสวนในสถานีตำรวจที่มี ผู้กำกับ เป็น หัวหน้าสถานี กับตำแหน่ง สารวัตรสอบสวนหัวหน้างานสอบสวนในสถานีตำรวจที่มี รอง ผู้กำกับเป็น หัวหน้าสถานี จะมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสำนวน เร่งรัดสำนวน สั่งการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับสำนวน และเข้าเวรสอบสวนคดีอาญาเหมือนกัน หรือต่างกันอย่างไร กรมตำรวจ พิจารณาแล้วเห็นว่า

8.1 สารวัตรสอบสวนหัวหน้างานสอบสวนในสถานีตำรวจที่มี ผู้กำกับ เป็น หัวหน้า มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอบสวนหรือเข้าเวรสอบสวนในฐานะผู้ปฏิบัติงานสอบสวนมิใช่ในฐานะหัวหน้าพนักงานสอบสวน เพราะมีรองผู้กำกับ(สืบสวนสอบสวน) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้างานสอบสวนอยู่แล้ว มีหน้าที่ตามคำสั่ง กรมตำรวจ ที่ 774/2537 ลง 7 ก.ค.2537 ข้อ 4.7

และในปัจจุบัน กรมตำรวจ มีหนังสือ ค่วนมาก ที่ มท 0601 (สส.)/354 ลง 15 ก.ค.2540 กำหนดให้ สารวัตรสอบสวนหัวหน้างานสอบสวนในสถานีตำรวจที่มี ผู้กำกับเป็น หัวหน้า ปฏิบัติหน้าที่เป็น พนักงานสอบสวนเวรหรือนัยหนึ่งต้องเข้าเวรสอบสวน

8.2 สารวัตรสอบสวนหัวหน้างานสอบสวนในสถานีตำรวจที่มี รอง ผู้กำกับ เป็น หัวหน้า มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอบสวนในฐานะหัวหน้างานสอบสวน มีหน้าที่ตามคำสั่ง กรมตำรวจ ที่ 774/2537 ลง 7 ก.ค.2537 ข้อ 4.6 ส่วนคำสั่ง กรมตำรวจ ที่ 960/2537 ลง 10 ส.ค.2537 ข้อ 3.2 กำหนดให้ สารวัตรซึ่งทำหน้าที่ควบคุมงานสอบสวน มีหน้าที่ตรวจสอบ แนะนำ และสั่งการให้เกิดความ ถูกต้องสมบูรณ์ของสำนวนการสอบสวนนั้น ตำแหน่ง สารวัตร ดังกล่าวหมายถึง สารวัตรสอบสวนหัวหน้า งานสอบสวนในสถานีตำรวจที่มี รอง ผู้กำกับเป็น หัวหน้า มิได้หมายความรวมถึง สารวัตรสอบสวนหัวหน้างานสอบสวนในสถานีตำรวจที่มี ผู้กำกับเป็น หัวหน้า (หนังสือ กองคดี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 0004.6/1363 วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2542)

9. กรมตำรวจ มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ ผู้กำกับตำรวจภูธรจังหวัดขึ้นไป มีอำนาจสั่ง รองสารวัตรป้องกันปราบปราม หรือ รองสารวัตรสถานีตำรวจภูธรอำเภอ ทำหน้าที่ พนักงานสอบสวนเป็นครั้งคราวได้ตามความจำเป็นเมื่อมีพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอ โดยให้ พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ แต่ตามประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 5 บทที่ 4 ว่าด้วยการสั่งให้ ข้าราชการตำรวจไปช่วยราชการในสังกัดกรมตำรวจได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ อำนาจ ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบอำนาจแต่งตั้งสั่งการ ได้ครั้งละ ไม่เกิน 30 วัน และเมื่อครบ กำหนดแล้วยังมีความจำเป็นก็ให้เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพร้อมเหตุผลและความจำเป็น ตลอดจนผลดีผลเสียของการไปช่วยราชการโดยละเอียดจนถึง กรมตำรวจ เพื่อพิจารณาอนุมัติเป็น การเฉพาะราย การออกคำสั่งให้ไปช่วยราชการนั้นจะต้องระบุชื่อ ตำแหน่งพร้อมทั้งสังกัดหน่วยที่จะสั่งให้ไปช่วยราชการให้ชัดเจนและเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.ตร. กำหนด (หนังสือ กองคดี กรมตำรวจ ที่ 0503/18333 วันที่ 18 ธันวาคม 2535)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (กรมตำรวจในสมัยนั้น) ได้มีคำสั่ง ตร.ที่ 960/2537 ออก มาควบคุมตรวจสอบ และเร่งรัดการสอบสวนคดีอาญา โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน ไว้ดังนี้

#### 1. การควบคุม ตรวจสอบและเร่งรัดการสอบสวน

1.1 สารวัตรผู้มีหน้าที่ควบคุมงานสอบสวนมีหน้าที่ตรวจสอบ แนะนำและ สั่งการให้เกิดความถูกต้องสมบูรณ์ของสำนวนการสอบสวนและสมุดบันทึกคดีภายใน 48 ชั่วโมง หลังจากรับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ และทำการตรวจต่อไปทุกกระยะ ๆ ละไม่เกิน 15 วัน จนกว่า การสอบสวนจะเสร็จสิ้น

1.2 ผู้กำกับการและรองผู้กำกับการผู้มีหน้าที่ควบคุมการสอบสวน มีหน้าที่ตรวจสอบ แนะนำและสั่งการให้เกิดความถูกต้องสมบูรณ์ของสำนวนการสอบสวนทุกคดี ทุกระยะ ๆ ละไม่เกิน 3 วัน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น

1.3 ผู้บังคับการและรองผู้บังคับการผู้มีหน้าที่ควบคุมงานสอบสวน มีหน้าที่ตรวจสอบ แนะนำและสั่งการให้เกิดความถูกต้องสมบูรณ์ของสำนวนการสอบสวนทุกคดี ทุกระยะ ๆ ละไม่เกิน 3 เดือน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น (คำสั่งกรมตำรวจ ที่ 960/2537 เรื่อง มาตรการควบคุม ตรวจสอบ เร่งรัดการสอบสวนคดีอาญา ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2537 ข้อ 3.2, 3.3 และ 3.4)

2. บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ตรวจสำนวนการสอบสวน พึ่งทำการตรวจสำนวนการสอบสวนในสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการสอบสวนว่าผู้ทำการสอบสวนเป็นพนักงานสอบสวนหรือไม่ มีอำนาจหน้าที่และเขตอำนาจตลอดจนข้อจำกัดของอำนาจและหน้าที่อย่างไรหรือไม่ คดีนั้น ๆ มีผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษหรือไม่ หากเป็นคดีความผิดอันยอมความได้ ผู้เสียหายได้ร้องทุกข์ไว้แล้วหรือไม่ คดีขาดอายุความหรือไม่ เป็นต้น

2.2 ตรวจสอบพิจารณาว่าคำให้การพยานบุคคล ข้อความในพยานเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนบันทึกรายงานของเจ้าหน้าที่และร่องรอยพยานวัตถุได้แสดงข้อเท็จจริงอย่างไร รับผิดชอบได้แล้วหรือไม่ มีน้ำหนักน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด มีข้อพิรุธหรือข้อควรโต้แย้งได้อย่างไร เพื่อจะได้แนะนำ สั่งการให้มีการสอบสวนเพิ่มเติมหรือเพื่อปรับกับข้อกฎหมายว่าได้มีการกระทำความผิดที่กล่าวหาหรือไม่ ผู้ต้องหาเป็นผู้ที่กระทำความผิดหรือผู้อื่นเป็นผู้กระทำความผิด ความผิดนั้น ๆ เป็นความผิดตามบทบัญญัติของกฎหมายใด ผู้กระทำความผิดนั้นมีเหตุอันควรไม่ต้องรับโทษ ยกเว้นโทษ ยกโทษ ลดโทษหรือเพิ่มโทษหรือไม่ รวมทั้งมีเหตุอันควรขอให้รับทรัพย์สิน ตลอดจนขอให้ใช้วิธีการเพื่อความปลอดภัยหรือไม่

หากตรวจสอบพบว่าการสอบสวนยังมีความบกพร่องหรือมีข้อสงสัยหรือไม่ กระง่างักประการใด ผู้ตรวจสำนวนจะต้องสั่งให้มีการสอบสวนเพิ่มเติมจนสิ้นกระแสความ

(คำสั่งกรมตำรวจ ที่ 960/2537 เรื่อง มาตรการควบคุม ตรวจสอบ เร่งรัดการสอบสวนคดีอาญา ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2537 ข้อ 3.6)

3. นายตำรวจชั้นผู้ใหญ่รับผิดชอบในการสอบสวน

3.1 คดีที่ผู้บังคับบัญชาระดับสารวัตรซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน หรือสารวัตรสอบสวนต้องทำการด้วยตนเอง ได้แก่ คดีอุกฉกรรจ์หรือคดีสำคัญนอกเหนือจากที่กล่าวไว้ใน 12.2 หรือ 12.3 หรือคดีที่ผู้บังคับบัญชาระดับผู้บังคับการหรือหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดเห็นสมควรได้ทำการสอบสวนด้วยตนเอง โดยให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 744/2537 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม

2537 เรื่องกำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งในสถานีดำรวจ ข้อ 3.6, 3.7 (คู 2, 3, และ 4) ด้วย เช่น คดีอาญาที่มีโทษจำคุกตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คดีชิงทรัพย์ที่มีตัวผู้ต้องหา คดีวิ่งร่ายทรัพย์โดยใช้รถจักรยานยนต์และมีตัวผู้ต้องหา คดีลักทรัพย์ที่มีตัวผู้ต้องหาและขยายผลได้ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป คดีขกขทรัพย์ คดีฉ้อโกงทรัพย์ที่มีมูลค่า 1,000,000 บาท (หนึ่งล้านบาท) ขึ้นไป คดีประทุษร้ายต่อร่างกายโดยใช้อาวุธปืนและอาวุธสงคราม คดีความผิดจราจรที่มีผู้บาดเจ็บครั้งละ 10 คนขึ้นไป หรือมีผู้ถึงแก่ความตาย เป็นต้น หรือคดีที่ได้รับมอบหมาย

3.2 คดีที่ผู้บังคับบัญชาระดับผู้กำกับการ หรือรองผู้กำกับการต้องทำการสอบสวนด้วยตนเอง ได้แก่

3.2.1 คดีลักพาตัวเรียกค่าไถ่

3.2.2 คดีข่มขืนกระทำชำเราและฆ่า

3.2.3 คดีเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ สำหรับยาเสพติดให้โทษประเภท 1 และ 2 น้ำหนักตั้งแต่ 1,000 กรัมขึ้นไป ยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 3, 4 และ 5 น้ำหนักตั้งแต่ 1,000 กิโลกรัมขึ้นไป

3.2.4 คดีเกี่ยวกับการก่อวินาศกรรม การจลาจลหรือการจลาจล

3.2.5 คดีเกี่ยวกับพระบรมวงศานุวงศ์ตั้งแต่ชั้นพระองค์เจ้าขึ้นไปต้องหา คดีอาญา

3.2.6 คดีที่บุคคลในคณะรัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือ สมาชิกวุฒิสภาต้องหากดีอาญา เว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรือคดีที่กระทำโดยประมาท

3.2.7 คดีที่บุคคลในคณะชุด กงสุล และบุคคลในองค์การสหประชาชาติ หรือองค์การรัฐต่างประเทศเข้ามาช่วยเหลือราชการในประเทศไทยเป็นผู้เสียหายหรือผู้ต้องหา คดีอาญา

3.2.8 คดีที่ผู้พิพากษา ข้าราชการพลเรือนระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือข้าราชการทหารตำรวจตั้งแต่ชั้น พันเอก(พิเศษ) นาวาเอก(พิเศษ) นาวาอากาศเอก(พิเศษ) หรือ พันตำรวจเอก(พิเศษ) ขึ้นไปถูกจับหรือต้องหา คดีอาญา เว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรือคดีที่กระทำโดยประมาท

3.2.9 คดีที่กล่าวหา นายตำรวจชั้น สรวัดรมมีส่วนเกี่ยวข้องหรือ มีส่วนได้เสีย

3.2.10 ความผิดเกี่ยวกับการใช้อาวุธสงคราม วัตถุประสงค์ประกอบ อาชญากรรมโดยมีผู้ร่วมกระทำผิดตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

3.2.11 คดีก่อความไม่สงบอันเกิดจากคนต่างด้าวจำนวนมาก



3.2.12 คดีที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อสาธารณูปโภคของประชาชน เช่น ทำลายรางรถไฟ ทำลายโทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้าหรือประธา เป็นต้น ถ้าการกระทำนั้นรุนแรง เป็นเหตุให้ประชาชนขาดความสะดวก หรือน่าจะเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่ประชาชน

3.2.13 คดีวางเพลิงหรือทำให้เกิดระเบิด เพื่อหวังเงินประกันหรือที่ก่อให้เกิดความเสียหายตั้งแต่สิบล้านบาทขึ้นไป

3.2.14 คดีที่บุคคลรวมกลุ่มในลักษณะเป็นแก๊ง ประกอบมิชฌาชีพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลุ่มมือปืนรับจ้าง กลุ่มอันธพาล กลุ่มจับคนไปเรียกค่าไถ่ กลุ่มขู่เชิญเรียกค่าคุ้มครอง กลุ่มค้าอาวุธผิดกฎหมาย กลุ่มค้ายาเสพติดให้โทษ กลุ่มโจรกรรมรถยนต์ กลุ่มลักพระพุทธรูป กลุ่มลักทรัพย์ในอาคาร กลุ่มลักโค กระบือ ช้าง ม้า เครื่องมือการเกษตร หรือกลุ่มบุคคลที่ประกอบการอันเป็นภัยต่อสังคม เช่น กลุ่มจัดหางาน โดยหลอกลวงคนทำงาน หรือหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ เหล่านี้เป็นต้น

3.2.15 คดีที่ผู้บังคับบัญชาระดับผู้บังคับการเห็นสมควรให้ทำการสอบสวนด้วยตนเอง

3.3 คดีที่ผู้บังคับบัญชาระดับผู้บังคับการ หรือรองผู้บังคับการ หรือหัวหน้าตำรวจจังหวัด หรือรองหัวหน้าตำรวจจังหวัด ต้องรับผิดชอบทำการสอบสวนด้วยตนเอง ได้แก่

3.3.1 คดีความผิดที่บ่อนทำลายเศรษฐกิจและทรัพยากรของชาติที่สำคัญ เช่น คดีความผิดตามพระราชกฤษฎีกาเงินที่เป็นการฉ้อโกงประชาชน คดีลักลอบตัดไม้ทำลายป่า คดีลักลอบขนแร่ เป็นต้น โดยคำนึงถึงจำนวนผู้ร่วมกระทำผิดหรือพฤติการณ์แห่งการกระทำผิดที่สลับซับซ้อนหรือเกิดความเสียหายจำนวนมาก

3.3.2 คดีที่บุคคลสำคัญหรือผู้มีอิทธิพลก่อขึ้นหรือเป็นผู้ต้องหา

3.3.3 คดีประทุษร้ายต่อบุคคลสำคัญ หรือบุคคลสำคัญประสบอุบัติเหตุร้ายแรง

3.3.4 คดีเกี่ยวกับเหตุอันอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือกระทบกระเทือนต่อการเมือง การทหาร การเศรษฐกิจและสังคม

3.3.5 คดีซึ่งกระทบกระเทือน หรืออาจกระทบกระเทือนต่อสัมพันธไมตรีระหว่างประเทศ

3.3.6 คดีที่กล่าวหาว่านายตำรวจชั้นผู้กำกับการ หรือรองผู้กำกับการมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย

3.3.7 คดีที่บุคคลรวมกลุ่มในลักษณะเป็นแก๊ง ประกอบมิชฌาชีพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลุ่มมือปืนรับจ้าง กลุ่มคนอันธพาล กลุ่มจับคนไปเรียกค่าไถ่ กลุ่มขู่เชิญเรียกค่าคุ้มครอง

ครอง กลุ่มค้าอาวุธผิดกฎหมาย กลุ่มค้ายาเสพติดให้โทษ กลุ่มโจรกรรมรถยนต์ กลุ่มลักพระพุทธรูป กลุ่มลักทรัพย์ในอาคาร กลุ่มลักโค กระบือ ช้าง ม้า เครื่องมือการเกษตร หรือกลุ่มบุคคลที่ประกอบ การอันเป็นภัยต่อสังคม เช่น กลุ่มรับจัดหางานโดยหลอกลวงคนทำงาน หรือหลอกลวงคนไปทำงาน ต่างประเทศ เหล่านี้เป็นต้น เฉพาะที่เกิดขึ้นหลายท้องที่ซึ่งเป็นคดีสำคัญหรือเสียหายเป็นจำนวนมาก ในเขตอำนาจของกองบังคับการหรือภูธรจังหวัดเดียวกัน

3.3.8 คดีที่ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้บัญชาการหรือผู้ช่วยอธิบดีขึ้นไปเห็นสมควรให้ทำการสอบสวนด้วยตนเอง

คดีนอกจากที่กล่าวไว้ใน 3.1 ถึง 3.3 ผู้บังคับบัญชาระดับผู้ช่วยอธิบดีขึ้นไป ผู้บัญชาการ ผู้บังคับการ หัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดและผู้กำกับการ จะให้นายตำรวจระดับใดไปควบคุมการสอบสวนคดีใดเป็นพิเศษ ให้มีอำนาจสั่งการได้ตามที่เห็นสมควร

สำหรับคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง กองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด สำนักงานตำรวจคนเข้าเมือง ให้ผู้บัญชาการขึ้นไปใช้ดุลพินิจพิจารณาว่าควรให้พนักงานสอบสวนชั้นใดเป็นผู้รับผิดชอบทำการสอบสวนด้วยตนเองหรือควบคุมการสอบสวนดังกล่าวโดยอนุโลม (คำสั่งกรมตำรวจที่ 572/2538 ข้อ 8 เรื่องการอำนวยความสะดวกกรรมการในการสอบสวนคดีอาญา ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2538 ข้อ 8)

#### 4. แนวทางปฏิบัติในกรณีพนักงานสอบสวนชั้นผู้ใหญ่รับผิดชอบสอบสวน

4.1 เมื่อมีคดีอาญาเกิดขึ้นในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบเข้าเกณฑ์ตามที่กำหนด แบ่งหน้าที่ไว้นี้ ให้เป็นหน้าที่ร้อยเวรหรือเวรสอบสวนคดีอาญาที่รับแจ้งหรือทราบเหตุคดีนั้นรับรายงานต่อสารวัตร รองผู้กำกับการ หัวหน้าสถานีตำรวจ ผู้กำกับการ ผู้บังคับการ หัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัด ผู้บัญชาการหรือผู้ช่วยอธิบดีหัวหน้าตำรวจภาค แล้วแต่กรณีโดยด่วน โดยถือปฏิบัติเช่นเดียวกับการรายงานเหตุด่วนหรือเหตุพิเศษทันทีแล้วให้ผู้ช่วยอธิบดีหัวหน้าตำรวจภาค ผู้บัญชาการ ผู้บังคับการ หัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัด ผู้กำกับการ หรือรองผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจ แล้วแต่กรณีพิจารณามอบหมายให้พนักงานสอบสวนชั้นผู้ใหญ่ตามข้อ 3.1 ถึง 3.3 รับผิดชอบสอบสวนคดีโดยด่วน

4.2 ในระหว่างผู้มีหน้าที่รับผิดชอบยังมีได้ทำการสอบสวน ให้ร้อยตำรวจเวรหรือเวรสอบสวนคดีอาญานั้นรับดำเนินการที่จำเป็นเบื้องต้น ไปพลางก่อน อย่าให้เกิดความบกพร่องแล้วรวบรวมหลักฐานการสอบสวนให้ผู้รับผิดชอบการสอบสวนนั้น ๆ โดยไม่ชักช้า

4.3 ให้รองสารวัตรตำรวจเวรสอบสวน สารวัตรสอบสวนในท้องที่ที่มีหน้าที่โดยตรงในการสอบสวนคดีอาญานั้น ๆ เป็นผู้ช่วย รองผู้กำกับการ หรือผู้กำกับการ รองผู้บังคับการหรือผู้บังคับการ รองหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดหรือหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัด แล้วแต่กรณี ใน

การดำเนินการ เช่น การคัดกรองฝากขังผู้ต้องหา การติดตามพยานและอื่น ๆ เป็นต้น แต่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ที่รับผิดชอบสอบสวนคดีตามข้อ 3.1-3.3

4.4 การสรุปสำนวนและการลงนามทำรายการการสอบสวน ให้ถือปฏิบัติ ตามประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ลักษณะ 8 บทที่ 11 ว่าด้วยการรวบรวมสำนวนการสอบสวนประกอบความเห็น กล่าวคือ เมื่อเสร็จการสอบสวนแล้ว ให้พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ รวบรวมบันทึกและเอกสารต่าง ๆ ในการสอบสวนรวมเข้าสำนวนไว้และเป็นผู้ลงนามรับผิดชอบใน รายงานการสอบสวน

4.5 การส่งสำนวน เมื่อพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบสอบสวนเสร็จ และ เสนอสำนวนการสอบสวนถึงผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจมีความเห็นสังคดีเรียบร้อยแล้ว ให้ส่งสำนวน ไปยังหน่วยงานหรือสถานีตำรวจท้องที่ที่รับผิดชอบเพื่อลงสารบบ และจัดส่งสำนวนไปยังพนักงาน อัยการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาต่อไป

4.6 ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่ออกตรวจราชการตามประมวลระเบียบ การตำรวจไม่เกี่ยวกับคดีเล่ม 2 ประเภทการบริหาร ลักษณะที่ 56 ว่าด้วยการตรวจราชการ ตรวจสอบ การปฏิบัติให้เป็นไปโดยเคร่งครัดและหมั่นกวาดขันให้พนักงานสอบสวนชั้นผู้ใหญ่ดังกล่าวแล้ว รับ รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีอุกฉกรรจ์หรือคดีสำคัญด้วยตนเอง (คำสั่งกรมตำรวจที่ 572/2538 เรื่อง การอำนวยความสะดวกกรรมการสอบสวนคดีอาญา ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2538 ข้อ 9)

## 5. การตรวจและติดตามผลการปฏิบัติ

5.1 ผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจทำหน้าที่หัวหน้าภาพหรือผู้บัญชาการตำรวจ นครบาลแล้วแต่กรณี มีหน้าที่กำหนดให้ผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการและผู้ช่วยผู้บัญชาการ เป็น ผู้ตรวจสอบติดตามการปฏิบัติอย่างน้อยทุกระยะ 6 เดือน

5.2 จเรตำรวจ มีหน้าที่ตรวจสอบผลการปฏิบัติว่าผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ ปฏิบัติหรือละเลยการปฏิบัติอย่างใดหรือไม่ แล้วสรุปผลการตรวจแยกรายงานเป็นการเฉพาะให้กรม ตำรวจทราบภายใน 30 วันนับแต่ได้ตรวจเสร็จสิ้นแล้ว

(คำสั่งกรมตำรวจที่ 960/2537 เรื่องมาตรการควบคุม ตรวจสอบ เร่งรัดการ สอบสวนคดีอาญา ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2537 ข้อ 4)

## 2.3 จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน

เนื่องจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติตระหนักถึงความสำคัญของการสอบสวนคดี อาญาอันเป็นภารกิจหลักในการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน โดยมีพนักงานสอบสวนเป็น

ผู้ปฏิบัติหน้าที่นี้ ซึ่งการดำเนินการจะต้องมีความโปร่งใส สุจริต รวดเร็วเสมอภาค และเที่ยงธรรมอย่างแท้จริง จึงได้กำหนดเป็นนโยบายเน้นหนักมุ่งปรับปรุงงานอำนวยความสะดวกยุติธรรมทางอาญา โดยยึดหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ควบคู่ไปกับการรักษาความสงบสุขของสังคม และพัฒนาพนักงานสอบสวนให้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณที่เหมาะสมต่อการดำรงไว้ซึ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรต้นธารของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา การที่พนักงานสอบสวนจะปฏิบัติหน้าที่ให้สัมฤทธิ์ผล และมีแนวทางการดำเนินงานตามครรลองที่ถูกต้องได้ดีเพียงใดนั้น จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือในลักษณะของจริยธรรม หรือจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนที่กำหนดขึ้นเป็นพิเศษ นอกเหนือจากจริยธรรมของข้าราชการตำรวจโดยทั่วไป ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 77 ได้บัญญัติให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐกำหนดให้มีการรณรงค์และส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งหลักการของระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข ยุติธรรม โปร่งใส และความร่วมมือร่วมใจ เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน สำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นเป็นการสมควรปรับปรุง พัฒนาจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวนให้เป็นมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับปัจจัยต่าง ๆ และมีความชัดเจน บังเกิดผลในการปฏิบัติอย่างเปี่ยมรูปธรรมยิ่งขึ้น โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากกระบวนการประชาสังคม สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้กำหนดระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วย จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2544 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2544 แห่งประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 8 การสอบสวน บทที่ 17 เรื่อง จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน จึงจำเป็นต้องกำหนดให้มีจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวนเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการประพฤติปฏิบัติควบคู่กันไปกับ “อุดมคติของตำรวจ” เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและสังคมส่วนรวม ดังนี้

1. พนักงานสอบสวนต้องเคารพในสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ
2. พนักงานสอบสวนต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในศีลธรรม
3. พนักงานสอบสวนต้องอำนวยความสะดวก ด้วยความรวดเร็ว คื่อเนื่อง โปร่งใส และเป็นธรรม โดยปราศจากอคติ
4. พนักงานสอบสวนต้องกล้าขึ้นหัดในสิ่งที่ถูกต้อง
5. พนักงานสอบสวนพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละ และอดทน เพื่อประโยชน์แห่งการอำนวยความสะดวกยุติธรรม

6. พนักงานสอบสวนพึงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้วยความสุภาพอ่อนโยน มีไมตรีจิตและเต็มใจให้บริการแก่ประชาชน

7. พนักงานสอบสวนพึงหมั่นศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

8. พนักงานสอบสวนพึงสำนึก และยึดมั่นในวิชาชีพการสอบสวน มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและวิชาชีพของตนเอง

(ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วย จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน พ.ศ.2544 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ.2544)

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

คำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) กับคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งในบางครั้งทำให้เกิดความสับสน และใช้ผิดความหมายได้ ในที่นี้จึงขอเสนอคิดเกี่ยวกับความหมายของคำทั้งสอง เพื่อที่จะทำให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจอย่างถูกต้อง ดังนี้ "ประสิทธิผล" หมายถึงการปฏิบัติการ (Performance) ที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุด ทั้งนี้ เพราะแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์เป้าหมายซึ่งการปฏิบัติการบรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ก็คือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลนั่นเอง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาทั้งหลายจึงมีความปรารถนาที่จะได้รับหรือได้เห็น ประสิทธิผลของกิจการก่อนสิ่งอื่นใดส่วนคำว่า "ประสิทธิภาพ" นั้น จะต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่สำหรับการปฏิบัติการนั้นด้วยและเนื่องจากทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งผู้บังคับบัญชา นอกจากต้องการที่จะเห็นความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติการแล้ว ยังต้องการเห็นความมีประสิทธิภาพควบคู่ไปด้วย ประสิทธิผลและประสิทธิภาพนี้ถ้าอยู่ในลักษณะสมดุลก็จะเกิดประสิทธิผลสูงพอดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ถ้ามุ่งเน้นด้านประสิทธิผลมากเกินไป อาจต้องมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่มากเกินไปด้วย และทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติการในทางตรงกันข้าม ถ้ามุ่งเน้นประสิทธิภาพมากเกินไปอาจทำให้ประสิทธิผลลดลงได้ (อ้างในอุบลทองสุขมาก, 2539 :5)

ประสิทธิผลขององค์กร ความแนวความคิดดั้งเดิม เป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง และการแบ่งแยกการปฏิบัติการขององค์กรจึงแยกจากกันโดยเด็ดขาด ทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์

และไม่อาจจัดการกับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ได้ จึงเกิดแนวคิดที่ตรงข้ามกับแนวคิดดั้งเดิม คือ แนวความคิดแบบผสมผสาน (Integrative Approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ความเปลี่ยนแปลง และการเสริมสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยมองภาพรวมว่ามีสิ่งที่เกี่ยวข้องใดในขอบเขตที่กว้างขวางและเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วย ลักษณะของแนวความคิดนี้จะไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง (Conflicts) เป็นเรื่องจำเป็นที่เผชิญและแก้ไข เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นแนวทางนี้จึงเป็นพลวัต (Dynamic) มีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี (อ้างในอุบล ทองสุขมาก, 2539 : 6)

## 2.5 ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ

ในการศึกษาเรื่องประสิทธิผลขององค์การนั้น มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้พอสมควร และได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิผลไว้หลายความหมาย ด้วยกัน เช่น

**มัทวาท สุวรรณเรือง (2536 : 7)** ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน และองค์กรโดยส่วนรวมสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

**รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536 : 169)** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์หรือหมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิผลจึงหมายถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงานนั้น จะต้องตอบสนองหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

**ดิณ ปรัชญพฤกษ์ (2534 : 130)** ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึงระดับที่คนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

**ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 1)** กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานได้โดยสามารถทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

พิทยา บวรวัฒนา (2530 : 68 ) เห็นว่าประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องของการพิจารณาว่า องค์การประสบผลสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุสภาพที่องค์การตั้งไว้หรือปรารถนาให้เกิดขึ้น

อูทัย หิรัญโต (2526 : 86) ได้ให้หมายความ่ว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานได้โดยสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2519:12) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์ หรือที่ตั้งความหวังไว้เป็นหลัก เป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณาและความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพได้

เอทซีโอนี่ (Etzioni, 1964 : 6) บาร์มาร์ค สเตียร์และคณะ (Barmard Steers and others, 1985 : 72) อ้างใน ภูษิตา อินทรประสงค์, 2539: 27-28) กล่าวว่าประสิทธิผลเป็นคำที่ใช้ในการตัดสินวัตถุประสงค์ขององค์การได้ดีที่สุด ว่าบรรลุเป้าหมายองค์การตามที่แท้จริง

เอชการ์ เอช.เชน (Edgar H.Schein) (อ้างใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529 : 7 ) เห็นว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

เอมิทาย เอทซีโอนี่ (Amitai Etzioni, 1964 : 8 อ้างใน ศุภิต ทองสาย, 2541:5) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงาน บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

เจมส์ แอล. ไพรซ์ (James L.Price, 1968 : 1 อ้างใน ศุภิต ทองสาย, 2541:5) กล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การจำกัดอยู่เพียงว่าเป็นระดับขององค์การหรือ ความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย (Degree of Goal Achievement) ที่กำหนดไว้เท่านั้น

กล่าวโดยสรุปแล้วประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคม ในการที่จะบรรลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ต่าง ๆ ที่ได้

กำหนดไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและสมาชิกขององค์กรสามารถที่จะปรับตัวและพัฒนาให้องค์กรอยู่ต่อไปได้ เป็นความสามารถในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

## 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหาร (Efficiency)

### ความหมายของประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มักจะมีการพูดถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ (Efficiency) กล่าวคือ เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ สำหรับความหมายที่กล่าวถึง ประสิทธิภาพนั้น ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2546 : 86) กล่าวว่าประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเรื่องซึ่งถึงความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรก็คืองานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใดมีจุดประสงค์ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหาร หรือการจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของคนในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

อุทัย หิรัญโต (2532 : 23) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพ” ในวงการธุรกิจหมายถึง การจัดการที่ได้รับผลกำไร หรือขาดทุน สำหรับในการบริหารงานราชการในทางปฏิบัติวัดประสิทธิภาพได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพในวงราชการจึงหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีประโยชน์แก่มวลมนุษย์ (Human Satisfaction and Product) ดังนั้น ประสิทธิภาพในทางราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าจะทำอย่างประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ นอกจากนี้การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องพิจารณาคำว่า “ประสิทธิผล” ประกอบด้วยคำว่าประสิทธิผล (Effectives) หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานที่บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเพียงแต่พิจารณาถึงผลงานที่ได้รับ เท่านั้น ลักษณะการ



บริหารที่มีประสิทธิผล คือ การบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด เกิดผลเร็ว โดยการนำเวลา (Time) เข้ามาพิจารณาด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 12) ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงาน

ชูบ กาญจนนพร (2520 : 40) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับการบริหารด้านธุรกิจแต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการ และบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิด หรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบราชการไทย ในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คู่กับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

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

## 2.7 ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

อุทัย หิรัญโต (2532 : 126-127) ได้ให้ข้อเสนอพิจารณาพื้นฐานการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

### 1. การวางแผนและควบคุมงานที่ดี ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ

- (1) สามารถจัดใหนักบริหาร ได้รับข่าวสารข้อมูล ทันเวลาทันสมัยถูกต้อง เพียงพอ และแน่นอน
- (2) เป็นแผนที่สมบูรณ์ก่อนดำเนินการ
- (3) เปลี่ยนแปลงได้เหมาะสมกับความจำเป็น
- (4) ประหยัดค่าใช้จ่ายและทรัพยากรในการดำเนินงาน
- (5) ง่ายต่อการรับรู้และสามารถเป็นที่เข้าใจได้ ในระหว่างผู้เกี่ยวข้อง
- (6) มีเรื่องให้วินิจฉัยเฉพาะกรณีที่เป็นปัญหา

(7) มีมาตรการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ก่อนเริ่ม และระหว่าง  
ดำเนินการ

(8) คาดหมายขอบเขตที่จะเกิดปัญหาได้

2. มีการจัดระบบงานให้เหมาะสมประกอบด้วยปัจจัย 2 ส่วนคือ คนและระบบ  
งาน ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความพร้อมทั้งสองส่วน

3. จัดให้มีการประสานงานที่ดี

4. เพิ่มสมรรถภาพของคนให้สูงขึ้น

สมยศ นาวิกาน (2529 : 5) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Thomas J.Peters ซึ่งเสนอ  
ปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน  
และ จุดแข็งภายในองค์การ โอกาสและอุปสรรคภายนอก

2. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม จะช่วยในการ  
ปฏิบัติงาน

3. ระบบ (System) ระบบขององค์การที่จะบรรลุเป้าหมาย

4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์การ

6. ความสามารถ (Skill)

7. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

สมพงษ์ เกษมธิน (2521 : 30) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson เกี่ยวกับ  
หลักการทำให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการ  
ยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก โดยมีหลัก 12 ประการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง

2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน

3. คำปรึกษาแนะนำต้องถูกต้องและสมบูรณ์

4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน

5. ปฏิบัติงานด้วยความสุจริตธรรม

6. การทำงานต้องเชื่อถือได้, รวดเร็ว มีสมรรถภาพ และมีการลงทะเบียนไว้เป็น  
หลักฐาน

7. ควรมีการแจ้งการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

เบคเกอร์ และ ดี นิวเฮาเซอร์ (Becker and D. Neuhauser, 1975 : 94 อ้างใน สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์, 2640:35) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีก ดังแบบจำลองในรูปสมมุติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กร อย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร มากกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (Hugh – Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainly)
2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ
4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวความลำพัง

นอกจากนี้ Becker และ Gordon ยังเชื่อว่าความสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility of Consequences) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติ และทรัพยากร ( procedure resource) ที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ฉะนั้น โครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติ จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แคทซ์ และ คาน (Katz and Kahn,1978:121 อ้างใน สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์, 2540:35) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในระบบเปิด (Open System) เช่นกัน ก็ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เขากล่าวว่า ประสิทธิภาพคือ ส่วน

ประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะจัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กรจึงหมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสพการณ์ ความรู้สีกผูกพัน ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

จากการศึกษาความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ว่า “ประสิทธิภาพในการทำงาน” หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดเพื่อให้เกิดประโยชน์และเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด ภายใต้ข้อจำกัดของเวลา

## 2.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการให้ความหมายของประสิทธิผล

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือประสิทธิผลขององค์กรตามแนวความคิดดั้งเดิมเป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการสร้างความชำนาญเฉพาะอย่าง (Especialization) และการแบ่งแยกการปฏิบัติ (Segmentation) การปฏิบัติงานขององค์กรจึงแยกกันเกือบโดยเด็ดขาด ทำให้ขาดการร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่อาจจัดการกับความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ได้ จึงเกิดแนวความคิดที่ตรงข้ามขึ้นคือ แนวความคิดแบบผสมผสาน (Integration Approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยจะมองภาพรวมว่ามีสิ่งเกี่ยวข้องใดในขอบเขตที่กว้างขวางเป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกันแนวความคิดนี้ไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง (Conflicts) แต่มองสิ่งขัดแย้งเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องเผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นแนวทางนี้จึงเป็นแนวทางพลวัต (Dynamic) เป้าหมายหลักของแนวคิดนี้จึงอยู่ที่การพยายามทำให้งานสำเร็จด้วยดี (วณิชช ยานง, 2530 : 255-257 )

สมพงษ์ เกษมธิน (2519:12) ให้ความหมายของความมีประสิทธิภาพว่า หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก และความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัด หรือไม่มีประสิทธิภาพได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มากพิจารณาซึ่งจากความหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเน้นการ

เปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับผลงานที่คาดหวังไว้นั้นเอง นอกจากนี้ยังสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือการมีประสิทธิผล อาจไม่ได้หมายความว่าต้องมีประสิทธิภาพด้วย

ประสิทธิผลกับประสิทธิภาพ เป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวางและมักจะใช้กันผิดที่หรือผิดความหมาย ความแตกต่างแนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของ 2 คำ ดังนี้ ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการปฏิบัติการ (Performance) ที่ยังผลให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุดและผู้บังคับบัญชาทั้งหลายปรารถนาที่จะได้เห็นประสิทธิผลของกิจการก่อนสิ่งอื่นใด ทั้งนี้ เพราะแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและทิศทางเป้าหมายหลัก การมีประสิทธิผลสูงมากน้อยเพียงใดเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาปรารถนา ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) นั้น เนื่องมาจากทรัพยากรที่จำกัดผู้ปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บังคับบัญชามักต้องการเห็นความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติการด้วย ซึ่งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ถ้าอยู่ในลักษณะสมดุลก็จะเกิดประสิทธิผลสูงพอดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ถ้ามุ่งเน้นด้านประสิทธิผลมากเกินไปอาจต้องมีการจัดสรรทรัพยากรมากขึ้นจะทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามถ้ามุ่งเน้นประสิทธิภาพมากเกินไปอาจทำให้ประสิทธิผลลดลง

ดังนั้น คำว่า ประสิทธิผล ตามความความคิดเห็นของผู้วิจัย จึงหมายถึง วิธีที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือตามที่คาดหมายไว้ หรือความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย

### ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน โดยเป็นพลังเพื่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาว่าจะได้รับ โดยมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้แตกต่างกันดังนี้

เดาเวทาคย์ คิวจา (2529 : 21-22, 29) ได้สรุปว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement marivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำอะไรสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ทั้งด้านการแข่งขันและการทำงานด้วยมาตรฐานอันดีเลิศ (Standard of excence) หรือปรารถนาที่จะเอาชนะหรือทำดีกว่าคนอื่น ๆ มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ และมีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นตัว

กำหนดที่สำคัญของความมุ่งหวัง ความพยายาม และรวมทั้งความอดทน ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เรียกว่า พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกันจะมีประสบความสำเร็จในการทำงานต่างกัน

แอทกินสัน (Atkinson, 1964 : 241 อ้างใน สตินเลิศ สุขุม (2543 : 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือความรู้สึกรูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น

สมคิด บุญถนอม (2534 : 10-19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจนั้นมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง แต่มูลเหตุอันสำคัญของบุคคลคือ ความต้องการ

นอกจากนี้ มาสโลว์ (Maslow) ได้พูดถึงเรื่องของแรงจูงใจไว้ว่า พฤติกรรมของคนจะถูกกำหนด และควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ก็ยังคงแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด ข้อสมมติฐานดังกล่าวก็คือ เป็นข้อเท็จจริงที่ชัดเจนว่า คนทุกคนคงก็มีความต้องการและความต้องการนี้จะไม่มีทางสิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีใ้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก ตามความหมายนี้แสดงให้เห็นว่าความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใด ๆ ถ้าหากได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้วก็ไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น และความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าว

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญลักษณะดังกล่าวข้อมแสดงให้เห็นว่า ความต้องการต่าง ๆ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นเป็นขั้นต่อไปก็จะตามมา

มาสโลว์ (Maslow) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบลำดับขั้นของความต้องการนี้ก็คือ “Hierarchy of Needs” ซึ่งมี 5 ประการดังนี้คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เช่น
  - ความต้องการด้านปัจจัย 4

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety needs) เช่น
  - การมั่นคงปลอดภัยในด้านต่าง ๆ
  - ความสุขสบาย
  - ความมั่นใจระยะยาว
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เช่น
  - การเป็นที่ยอมรับ
  - ความรู้สึกมีส่วนร่วม
  - การเป็นสมาชิกของกลุ่ม
  - ความรักและความอบอุ่น
  - การมีบทบาทร่วมกับกลุ่ม
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status needs) เช่น
  - การยกย่องและมีเกียรติ
  - มีความมั่นใจ ภูมิใจในตัวเองและการเป็นผู้นำ
  - ความสามารถและความสำเร็จที่ประสบผลที่ปรากฏ
  - ความแข็งแรง และความฉลาดกว่าคนอื่น
5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self actualization or realization) เช่น
  - ความภาคภูมิใจที่ทำงานที่ตนต้องการสำเร็จลงได้
  - มีโอกาสที่จะท้าทายความสามารถของตนเอง
  - การมีเชาว์ปัญญารอบรู้สิ่งต่างๆ มากกว่าคนอื่น
  - การมีโอกาสคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีโอกาสสัมผัสหรือชมเชยสิ่งสวยงาม
  - การรับรู้ความจริงต่าง ๆ

#### ทฤษฎี E R G (E R G Theory)

บาร์รอน และ กรีนเบอร์ก (Baron and Greenberg) (1989 : 76-78) เคนย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) (อ้างในคำรงค์ศักดิ์ จงวิบูลย์ : 16) ได้สนับสนุนทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ เขาได้เปลี่ยนให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อการนำไปใช้งานจาก 5 ลำดับขั้นของมาสโลว์ เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นของเขา ได้รับการยอมรับว่าเป็น E R G Theory ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. Existence Needs (E) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อประทังชีวิตของคนเพื่อการอยู่ได้หรือเพื่อการอยู่รอด ความต้องการของเขาคือได้รวบรวมเอาความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์เข้าไว้ นั่นคือ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยนั่นเอง

2. Relatedness Needs (R) คือ ความต้องการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลรอบ ๆ ตัว และบุคคลในสังคม ความต้องการนี้ตรงกับข้อที่ 3 ของมาสโลว์ ซึ่งเรียกว่า ความต้องการยอมรับ Alderfer ได้ให้ความสำคัญของความต้องการข้อนี้มากเพราะถือว่ามนุษย์จะอยู่ได้มิใช่ความต้องการพื้นฐานเท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือหมู่พวกนั้นมีความจำเป็น

3. Growth Needs (G) คือ ความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการสูงสุดของคน ซึ่งเขาได้รวมเอาขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์เข้าไว้ด้วยกัน ความต้องการขั้นนี้ จะบ่งบอกถึงความสูงสุดของชีวิตของมนุษย์ชาตินั่นเอง

แต่ทฤษฎี E R G ของ Alderfer ก็มีความคิดเห็นแตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ประการหนึ่งก็คือ ทฤษฎีของมาสโลว์บอกว่าคนบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วจะก้าวไปสู่อีกขั้นหนึ่งเป็นไปทีละขั้น แต่ Alderfer กล่าวว่า คนมีความต้องการพร้อมกันหลาย ๆ ขั้น มิใช่ทีละขั้นดังที่มาสโลว์กล่าว

### ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก

**Herzberg's Motivator – Hygiene Theory** (Herzberg 1959 : 110- 117) (อ้างใน คำรงค์คี จงวิบูลย์ : 22 - 24) เฮร์เบิร์ก ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ซึ่งพบปัจจัยที่มีความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน 2 ประการ คือ

1. Maintenance หรือ Hygiene Factors เป็นปัจจัยที่พนักงานใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน หรือเมื่อเอาออกแล้วจะเกิดความไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงาน มี 10 ประการ คือ

1.1 นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานภายในขององค์กร

1.2 การสอนงาน ควบคุม ดูแล (Supervisor) หมายถึง การสอนงาน การควบคุม ดูแลของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา



1.4 สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.5 เงินเดือน (Salary) รายได้ต่อเดือน

1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน

1.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่มีความพอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinate) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.9 ตำแหน่งหน้าที่ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.10 ความมั่นคง (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ

2. Satisfies หรือ Motivator Factors เป็นปัจจัยจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำได้ผลงาน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง พนักงานจะพูดถึงเมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีกับงาน มี 6 ประการ

2.1 ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาดังต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างดี

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ที่มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

2.3 ความรักในงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ต้องลงมือทำ

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ และสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้

2.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.6 การเจริญเติบโต (Growth) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร รวมทั้งได้รับความก้าวหน้าในทักษะความชำนาญงานอีกด้วย

### ทฤษฎีสองปัจจัย

ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน ทุกองค์กร ความสำเร็จของงาน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนา ตรงข้ามความล้มเหลวจะเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาแต่อย่างใด ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้นั้นจะมีปัจจัยด้านต่าง ๆ เข้ามามีส่วนเสริมให้การทำงานได้สำเร็จลุล่วงได้ทั้งในลักษณะที่เป็นการจูงใจและเป็นการตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน

เฮร์เบิร์ต (Herzberg : Herzberg's Two Factors Theory)(อ้างใน คำรงค์คีติงวิบูลย์ : 22-24) ได้เสนอแนวความคิดและทฤษฎีดังกล่าวจะมีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ ในงานของแต่ละบุคคล แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ หรือเรียกว่า ปัจจัย 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้นแต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นถ้าไม่ได้รับเพียงพอจะเกิดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน เป็นปัจจัยที่มีมาจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมีอยู่ 9 ประการ คือ

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นในหน่วยงานต่าง ๆ
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นด้วยวาจา หรือกริยาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. ฐานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ  
ดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

6. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร  
การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

7. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง  
อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นที่ได้รับจาก  
งานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

9. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง  
ในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2. ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ (Motivation Factor) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็น  
ตัวกระตุ้นปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่างๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และ  
ประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงจะเกิดความรู้สึกพอใจ และปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะ  
จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับการปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับ  
นี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด  
ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับ  
นับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่ม  
สร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจ ที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย  
ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุม  
อย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่ง  
ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือ ได้รับการฝึกอบรม

### ทฤษฎีของ David C. McClelland ( Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นความต้องการหรือปรารถนาให้การกระทำได้ผลดีเลิศ หรือประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน (Competitive Situation) จากการศึกษา McClelland ได้พบว่ามนุษย์มีระดับความต้องการด้านความสำเร็จต่างกัน สิ่งที่บอกถึงความแตกต่างนี้ คือ ความต้องการหรือสิ่งจูงใจทางด้านความสำเร็จ McClelland ได้สรุปลักษณะของผู้ประสบความสำเร็จในระดับสูง (High Achievers) ซึ่งมักจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. กล้าเสี่ยงพอประมาณ (Moderate Risk) หมายถึง คนที่จะประสบความสำเร็จในระดับสูงนั้น จะต้องไม่เป็นคนที่ไม่เสี่ยงมากจนเกินไป แต่ก็ไม่ใช่คนที่ไม่กล้าเสี่ยงเลย
2. ต้องได้รับข่าวสารย้อนกลับทันทีทันใด (Immediate Feedback) หมายถึงว่า บุคคลที่มีความสำเร็จในระดับสูงนั้น นอกจากกล้าเสี่ยงพอประมาณแล้ว ยังต้องการที่จะได้รับข่าวสารย้อนกลับในทันทีทันใด เพื่อประเมินค่าสิ่งที่ทำลงไป และจะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน
3. การประสบความสำเร็จ (Accomplishment) หมายถึงว่า การได้กระทำสิ่งใดสำเร็จในสิ่งใด จะต้องมีความพอใจในการกระทำนั้น และปรารถนาที่จะทำเพื่อความสำเร็จมากกว่าผลที่ได้รับจากการกระทำนั้น
4. หมกมุ่นกับเรื่องของงาน (Preoccupation with the Task) หมายถึง เมื่อผู้ที่มีความสำเร็จในระดับสูงได้เริ่มมีการกระทำที่มีความหมายอย่างอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะเริ่มหมกมุ่นเอาใจใส่ จนกระทั่งประสบความสำเร็จ โดยจะทนให้ค้างคา ครึ่ง ๆ กลาง ๆ ไม่ได้ เพราะจะเกิดความไม่พอใจในตนเอง จนกว่าจะใช้ความพยายามอย่างสูงสุดจนการกระทำนั้น ๆ สำเร็จ

### ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

**ฮาร์ คับเบ็ลยู พาร์คเกอร์ (Harr W.Parker, อ้างถึงใน อัทธยา แดบทอง, 2539 : 21)** ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกในเรื่องต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องาน

**แฮร์รี่ เคลย์ สมิท (Harry Clay Smith, อ้างถึงใน อัทธยา แดบทอง, 2539 : 21)** กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการบ่งถึงระดับความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่องานนั้นว่าตอบสนองความต้องการของเขาได้เพียงใดและกล่าวอีกว่าเป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานในด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม

จากการรวบรวมแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ดังกล่าวข้างต้น พบว่า แนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ได้กล่าวถึงปัจจัยหรือความต้องการที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเร้าให้เกิดการทุ่มเทในงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีเนื้อหาสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะใช้เฉพาะทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เพราะจากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จึงทราบว่า แรงจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งน่าจะนำมาอธิบายปัญหาของการวิจัยในครั้งนี้ได้

## 2.9 ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศไทย

**สถิต บัวขวัญ (2543)** ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาบางประเภทของปลัดอำเภอในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวนและด้านการสอบสวนคดีอาญาบางประเภทแตกต่างกันโดยปลัดอำเภอที่มีระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 7-12 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวนและด้านการสอบสวนคดีอาญาบางประเภทมากที่สุด และพบว่า ปลัดอำเภอที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวนและด้านการสอบสวนคดีอาญาบางประเภทมากที่สุด

**รัชชัย แสงทรัพย์ (2542)** ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน และปัจจัยรายได้ของพนักงานสอบสวนมีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจทางหลวง

**หุมนักดิ์ หุมนุม (2541)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ กรณีศึกษา เขตการศึกษา 10” พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด คือการบริหารงานการติดตามและประเมินผลและส่งเสริมการศาสนา ส่วนงานที่มีประสิทธิภาพต่ำที่สุด

คือ การบริหารงานกิจการพิเศษ การบริหารงานส่งเสริมพลานามัยและการบริหารงานส่งเสริมการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ จำนวนบุคลากร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโรเนียว เครื่องปรับอากาศและงบประมาณ ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุเฉลี่ยและอายุราชการของบุคลากร ระดับการศึกษา เครื่องพิมพ์ดีด โทรศัพท์ เครื่องโทรสาร ตู้เย็น พัดลม รถจักรยานยนต์ และรถยนต์

เรื่องอุไร ช่วยชู (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี” พบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 13 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมีอาชีพเกษตรกรกรรม ในการประสานงานมีความสามารถระดับปานกลาง และได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานระดับปานกลาง สำหรับความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ และปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน อยู่ในระดับสูงและพบอีกว่า อายุระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพและการประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน และความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อุทัย เสริมศรี (2539) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยความจำเป็นพื้นฐาน ศึกษากรณีอำเภอสำโรง พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน คือ ตัวแปร ด้านเพศ ระยะเวลาการเป็นกรรมการหมู่บ้าน การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณะกรรมการหมู่บ้าน การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ทางราชการและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ อายุ รายได้ ตำแหน่งคณะกรรมการหมู่บ้าน การศึกษาและสถานภาพการสมรส

อชญา แฉบทอง (2539) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอบสวนคดีอาญา ศึกษาจากพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตตำรวจภูธร ภาค 2” พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลสำเร็จ ในการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนนั้น สามารถแยกเป็นปัจจัยที่ส่งเสริม และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค กล่าวคือ

ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อผลสำเร็จในการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวน ได้แก่ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และเขตรับผิดชอบ ความรู้พื้นฐานทางกฎหมาย และการผ่านการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญงาน การได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของหน่วยงาน การได้รับโอกาสและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาตลอดจน คำชมเชยจากประชาชนและหน่วยงานภายนอก

ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อผลสำเร็จในการสอบสวน ได้แก่ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่มีมากเกินไป ความเครียดและความวิตกกังวลของเจ้าหน้าที่ ปริมาณงาน ที่มีมากเกินไปกำลังของพนักงานสอบสวน การขาดการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญ เครื่องมือ ครื่องใช้และอุปกรณ์ในการทำงานที่ไม่เพียงพอ การเพิ่มภาระความรับผิดชอบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ของระบบราชการ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ยืดหยุ่นกับกฎระเบียบและ สถานการณ์ การขาดการประสานงานและความร่วมมือจากพนักงานอัยการ ศาล โรงพยาบาลและ ประชาชน คุลยพินิจของศาลเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาผิดฟ้อง-ฝากขัง และการรับส่งสำนวนกับ พนักงานอัยการ

วิชัย วงศ์วิรุฬห์ (2529) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดี อุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในเขตกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าปัจจัยภายใน หน่วยงาน ได้แก่ งบประมาณ สวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ และน้ำมัน เชื้อเพลิง มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความร่วมมือของประชาชน การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สายลับ กลุ่ม อิทธิพล กฎหมาย ระเบียบวินัยและข้อบังคับ วิทยาการด้านการสืบสวน มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดี อุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน

มรกต ไชยะบาท (2528) ได้ศึกษาเรื่อง ภาพพจน์และความคาดหวังเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจพบว่า หน้าที่ที่สำคัญที่สุดที่ประชาชนคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของ ตำรวจ คือ การป้องกันอาชญากรรม รองลงมา คือการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค เอาใจใส่ต่อ ประชาชนและให้ความช่วยเหลือทุกโอกาส ประกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน มีการให้การ ศึกษาเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมและมีการให้บริการแก่ประชาชน โดยมีการระบุความสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 50.4, 13.0, 11.2, และ 5.1 ตามลำดับ

### งานวิจัยในต่างประเทศ

เชพเพิร์ด และ เฮอริค (Sheppard & Herrich, 1972 อ้างใน สตินเลศ สุขุม 2543 : 24) ได้แสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการ

ทำงาน ขึ้นอยู่กับ ความก้าวหน้าในการทำงาน คิวงาน ความมั่นคง รายได้ และผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับ

คไนท์ และ แซทเซนเรท (Knight & Sassenrath, 1966 อ้างใน สตินเลิศ สุขุม 2543 : 24)

ได้ศึกษากลุ่มนักศึกษาในมหาวิทยาลัย โดยใช้ข้อสอบที่วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยได้สรุปผลการศึกษาไว้ว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่ทำงานผิดพลาดน้อยที่สุด จะทำงานเรียบร้อย ใช้เวลาทำงานน้อย และมีความจำที่ดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง รายได้ พิเศษ ประสบการณ์ด้านการสอบสวน การฝึกอบรมด้านการสอบสวน กำลังพล งบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการสอบสวน ปริมาณงาน และการแทรกแซงการปฏิบัติงานในหน้าที่ จากผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือจากประชาชน การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน ประกอบด้วย การทำสำนวนการสอบสวนแล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามระเบียบและกฎหมายกำหนด การไม่มีสำนวนล่าช้าหรือค้าง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## 2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ

1. อายุ
2. อายุราชการ
3. ตำแหน่ง
4. รายได้พิเศษ
5. ประสบการณ์ด้านการสอบสวน
6. การฝึกอบรมด้านการสอบสวน
7. กำลังพล
8. งบประมาณ
9. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการสอบสวน
10. ปริมาณงาน
11. การแทรกแซงการปฏิบัติงานในหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา
12. ความร่วมมือจากประชาชน
13. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
14. อิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา



### ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวน

## 2.11 สมมติฐาน

1. พนักงานสอบสวนที่มีอายุมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย
2. พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการน้อย
3. พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งสูง มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งต่ำ
4. พนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษน้อย
5. พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนน้อย
6. พนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมน้อย
7. จำนวนอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่า อัตรากำลังพลของพนักงานสอบสวนน้อย
8. พนักงานสอบสวนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย
9. พนักงานสอบสวนที่ได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้น้อย
10. พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานมาก มีประสิทธิผลในการทำงานน้อยกว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานมาก
11. พนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงการปฏิบัติงานในหน้าที่จากผู้บังคับบัญชามาก มีประสิทธิผลในการทำงานน้อยกว่าพนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงการปฏิบัติงานในหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาน้อย
12. พนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนน้อย
13. พนักงานสอบสวนที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดี มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้น้อย

14. พนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหาบ่อย มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหาบ่อย

## 2.12 นิยามศัพท์

### นิยามศัพท์ปฏิบัติการ (Operational Definition)

อายุมาก หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนที่มีอายุ ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป โดยคิดจากค่าเฉลี่ยของอายุประชากรกลุ่มตัวอย่าง

อายุน้อย หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี ลงมา

อายุราชการมาก หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนได้เริ่มเข้ารับราชการตำรวจในสายงานต่าง ๆ ที่ผ่านมาถึงในขณะปฏิบัติงานสอบสวนตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป โดยคิดจากค่าเฉลี่ยของอายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง

อายุราชการน้อย หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนได้เริ่มเข้ารับราชการตำรวจในสายงานต่าง ๆ ที่ผ่านมาถึงในขณะปฏิบัติงานสอบสวน น้อยกว่า 16 ปี ลงมา

ตำแหน่งสูง หมายถึง พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับสารวัตรหรือพนักงานสอบสวน (สบ.2) ขึ้นไป

ตำแหน่งต่ำ หมายถึง พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งรองสารวัตร หรือพนักงานสอบสวน (สบ.1) ลงมา

รายได้พิเศษมาก หมายถึง รายได้ที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ มากกว่า 5,000 บาทขึ้นไป โดยคิดจากค่าเฉลี่ยของรายได้พิเศษของกลุ่มตัวอย่าง

รายได้พิเศษน้อย หมายถึง รายได้ที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับตั้งแต่ 5,000 บาทลงมา

ประสบการณ์ด้านการสอบสวนมาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยคิดจากค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์ด้านการสอบสวนน้อย หมายถึง ถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวน ต่ำกว่า 10 ปีลงมา

การฝึกอบรมด้านการสอบสวนมาก หมายถึง พนักงานสอบสวนที่เคยได้รับการฝึกอบรมด้านการสอบสวนตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป โดยคิดจากค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

การฝึกอบรมด้านการสอบสวนน้อย หมายถึง พนักงานสอบสวนที่เคยได้รับการฝึกอบรมด้านการสอบสวนน้อยกว่า 3 ครั้งลงมา

กำลังพลมาก หมายถึง ความพอเพียงของพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานด้านการสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอ กิ่งอำเภอ และตำบล ที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่ามีมาก

กำลังพลน้อย หมายถึง ความพอเพียงของพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานด้านการสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอ กิ่งอำเภอ และตำบล ที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่ามีน้อย

งบประมาณมาก หมายถึง งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการสนับสนุนต่อปี ที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่ามีมาก

งบประมาณน้อย หมายถึง งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการสนับสนุนต่อปี ที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่ามีน้อย

อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มาก หมายถึง หน่วยงานที่มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้น้อย หมายถึง หน่วยงานที่มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในจำนวนที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ปริมาณงานมาก หมายถึง จำนวนงานซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนรู้สึกว่ามีมาก

ปริมาณงานน้อย หมายถึง จำนวนงานซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนรู้สึกว่ามีน้อย

การแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชามาก หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเข้ามายุ่งเกี่ยวกับงานในหน้าที่ในลักษณะที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายจนทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานมาก

การแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาน้อย หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเข้ามายุ่งเกี่ยวหรือสั่งการกับงานในหน้าที่ในลักษณะที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายน้อย

ความร่วมมือจากประชาชนมาก หมายถึง พนักงานสอบสวนรู้สึกว่าได้รับความร่วมมือในการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานจากประชาชนมาก

ความร่วมมือจากประชาชนน้อย หมายถึง พนักงานสอบสวนรู้สึกว่าได้รับความร่วมมือในการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานจากประชาชนน้อย

การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาก หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนรู้สึกว่าได้รับความร่วมมือจากจากการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาก

การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องน้อย หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนรู้สึกว่าได้รับความร่วมมือในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องน้อย

อิทธิพลของผู้ต้องหามาก หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนรู้สึกว่าได้รับอิทธิพลจากฝ่ายผู้ต้องหามาก

อิทธิพลของผู้ต้องหาน้อย หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนรู้สึกว่าได้รับอิทธิพลจากฝ่ายผู้ต้องหาน้อย

### นิยามศัพท์ทั่วไป

ปัจจัย หมายถึง เหตุหรือหนทางอันเป็นสิ่งที่ทำให้เป็นไปหรือทำให้เกิดในลักษณะเป็นรูปของการกระทำ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านการสอบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การทำสำนวนการสอบสวนแล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามระเบียบและกฎหมายกำหนด การไม่มีสำนวนล่าช้าหรือค้าง

ประสิทธิภาพมาก หมายถึง ความสามารถของพนักงานสอบสวนที่สามารถทำสำนวนให้สำเร็จลุล่วงทันเวลาได้มาก

ประสิทธิภาพน้อย หมายถึง ความสามารถของพนักงานสอบสวนที่สามารถทำสำนวนให้สำเร็จลุล่วงทันเวลาได้น้อย

พนักงานสอบสวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีหน้าที่ในการสอบสวนคดีอาญา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี ที่มีตำแหน่งรองสารวัตร หรือ พนักงานสอบสวน (สบ.1) สารวัตรสอบสวน หรือ พนักงานสอบสวน (สบ.2) และ รองผู้กำกับการ หรือ พนักงานสอบสวน (สบ.3)

การสอบสวน หมายถึง การรวบรวมพยานหลักฐานและดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมาย ซึ่งพนักงานสอบสวนได้กระทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริง หรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ

สถานีตำรวจภูธร หมายถึง หน่วยงานของตำรวจซึ่งมีเขตพื้นที่รับผิดชอบในอำเภอ กิ่งอำเภอ และตำบล ที่มีอำนาจการสอบสวนคดีอาญา

ตำรวจภูธรจังหวัด หมายถึง หน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบในเขตจังหวัดนั้น ๆ

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 3.1 วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี นี้ ใช้แนวทางในการศึกษา 3 อย่าง ดังนี้คือ

3.1.1 การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้

3.1.2 การวิจัยภาคสนาม (Field Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างเครื่องมือนี้ขึ้นมาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การตอบปัญหาการวิจัยครั้งนี้

3.1.3 การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 ตัวอย่างเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึก ที่มีความละเอียดมากขึ้น การสัมภาษณ์เจาะลึกนี้จะช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเชิงลึกที่เพิ่มเติมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม อีกทั้งยังเป็นการตรวจสอบข้อมูลอีกทางหนึ่งด้วย

#### 3.2 การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.2.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ โดยการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี แนวความคิด บทความ รวมทั้งศึกษาถึงบทบาท หน้าที่ และการดำเนินงานของพนักงานสอบสวนจากตำรา งานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 นำแนวความคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา และนำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไข เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

3.2.3 นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบเบื้องต้น (Pretest) กับพนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจนครบาล ซึ่งมีลักษณะเป็นพนักงานสอบสวนเช่นเดียวกับประชากรเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และนำมาแก้ไขข้อบกพร่องให้สมบูรณ์มากขึ้น

### 3.3 ลักษณะของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ อาชีพ รายได้พิเศษ ประสบการณ์ด้านการสอบสวน การฝึกอบรมด้านการสอบสวน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ในการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน ได้แก่ กำลังพล งบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการสอบสวน ปริมาณงาน การแทรกแซงการปฏิบัติงานในหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือจากประชาชน การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

### 3.4 การทดสอบแบบสอบถาม

เมื่อสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีแล้ว ได้นำไปทดสอบด้วยวิธีการทดสอบ (Pretest) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามให้เหมาะสมเพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริง โดยทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา คือ พนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจนครบาล จำนวน 20 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

### 3.5 ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จากพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัด ตำรวจจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี จำนวน 33 สถานี จำนวน 200 คน จากประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 224 คน เพื่อให้ผลการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย และการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) จากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในพื้นที่ศึกษา อีก จำนวน 10 ตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ความละเอียดเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

| หน่วยงานในสังกัด<br>ตำรวจจังหวัด<br>นครปฐม | จำนวน<br>พนักงาน<br>สอบสวน | หน่วยงานในสังกัด<br>ตำรวจจังหวัด<br>สมุทรสาคร | จำนวน<br>พนักงาน<br>สอบสวน | หน่วยงานในสังกัด<br>ตำรวจจังหวัด<br>สุพรรณบุรี | จำนวน<br>พนักงาน<br>สอบสวน |
|--|----------------------------|---|----------------------------|--|----------------------------|
| 1.สภ.อ.เมืองนครปฐม                         | 30                         | 1.สภ.อ.สมุทรสาคร                              | 30                         | 1.สภ.อ.เมืองสุพรรณบุรี                         | 20                         |
| 2.สภ.อ.นครชัยศรี                           | 7                          | 2.สภ.อ.กระทุ่มแบน                             | 10                         | 2.สภ.อ.สองพี่น้อง                              | 4                          |
| 3.สภ.อ.พุทธมณฑล                            | 3                          | 3.สภ.อ.บ้านแพ้ว                               | 5                          | 3.สภ.อ.อู่ทอง                                  | 10                         |
| 4.สภ.อ.สามพราน                             | 6                          | 4.สภ.ต.โคกขาม                                 | 2                          | 4.สภ.อ.บางปลาม้า                               | 6                          |
| 5.สภ.อ.กำแพงแสน                            | 6                          | 5.สภ.ต.บางโพธิ์                               | 2                          | 5.สภ.อ.สามชุก                                  | 4                          |
| 6.สภ.อ.บางเลน                              | 3                          |   |                            | 6.สภ.อ.ศรีประจันต์                             | 2                          |
| 7.สภ.อ.ดอนตูม                              | 5                          |   |                            | 7.สภ.อ.ดอนเจดีย์                               | 4                          |
| 8.สภ.ต.สามควายเผือก                        | 3                          |   |                            | 8.สภ.อ.เดิมบางนางบวช                           | 3                          |
| 9.สภ.ต.โพธิ์มะเดื่อ                        | 2                          |   |                            | 9.สภ.อ.ด่านช้าง                                | 3                          |
| 10.สภ.ต.โพธิ์แก้ว                          | 8                          |   |                            | 10.สภ.อ.หนองหญ้าไซ                             | 4                          |
| 11.สภ.ต.กระต๊อบ                            | 2                          |   |                            | 11.สภ.ต.บางตาเถร                               | 2                          |
| 12.สภ.ต.บางหลวง                            | 2                          |   |                            | 12.สภ.ต.ทุ่งคอก                                | 2                          |
|  |                            |   |                            | 13.สภ.ต.สระยายโสม                              | 3                          |
|  |                            |   |                            | 14.สภ.ต.ทุ่งคลี                                | 2                          |
|  |                            |   |                            | 15.สภ.ต.องค์พระ                                | 3                          |
|  |                            |   |                            | 16.สภ.ต.สระแก้ว                                | 2                          |
| รวมพนักงานสอบสวน จำนวน 200 คน              |                            |   |                            |  |                            |



### 3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถาม ทั้งที่เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open – ended Questionnaire) และปลายปิด (Close – ended Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบด้วย 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง รายได้พิเศษ ประสบการณ์ด้านการสอบสวน การฝึกอบรมด้านการสอบสวน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โดยลักษณะของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 นั้น เป็นแบบLikert Scale 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้นำไปจัดกลุ่มประเมินค่า (Rating Scale) 3 ระดับ ทั้งนี้มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังนี้

|         |         |   |       |
|---------|---------|---|-------|
| มาก     | เท่ากับ | 3 | คะแนน |
| ปานกลาง | เท่ากับ | 2 | คะแนน |
| น้อย    | เท่ากับ | 1 | คะแนน |

การแปลความหมายของคะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับทัศนคติเห็นด้วยน้อย ทัศนคติเห็นด้วยปานกลาง ทัศนคติเห็นด้วยมาก โดยใช้เกณฑ์ในการคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{5 - 1}{3}$$

= 1.33

ดังนั้นจึงมีค่าเฉลี่ย (Mean) ที่คำนวณได้ ดังนี้  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ระดับน้อย  
 คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง  
 คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง ระดับมาก

สำหรับ แบบสอบถามที่เป็นคำถามลักษณะเชิงบวก ได้กำหนดหมายเลขแทนดังนี้

|                      |         |   |
|----------------------|---------|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | แทนด้วย | 5 |
| เห็นด้วย             | แทนด้วย | 4 |
| ไม่แน่ใจ             | แทนด้วย | 3 |
| ไม่เห็นด้วย          | แทนด้วย | 2 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | แทนด้วย | 1 |

ส่วนแบบสอบถามที่เป็นคำถามลักษณะเชิงลบ ได้กำหนดหมายเลขแทน ดังนี้

|                      |         |   |
|----------------------|---------|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | แทนด้วย | 1 |
| เห็นด้วย             | แทนด้วย | 2 |
| ไม่แน่ใจ             | แทนด้วย | 3 |
| ไม่เห็นด้วย          | แทนด้วย | 4 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | แทนด้วย | 5 |

2. แนวการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาใช้แนวการสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น โดยได้ไปสัมภาษณ์กับผู้ให้ข่าวสำคัญ (Key Informant) ซึ่งคัดเลือกจากพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี โดยเนื้อหาที่ใช้ในการสัมภาษณ์จะมีความคล้ายคลึงกับแบบสอบถาม แต่จะมีความละเอียดมากกว่าเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น

### 3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน

1. จากแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 224 ชุด โดยการเก็บตัวอย่างจากประชากรที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี โดยก่อนจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากพนักงานสอบสวนเพื่อเป็นตัวแทนของแต่ละสถานีตำรวจ ในการแจกแบบสอบถาม โดยจะทิ้งระยะเวลาไว้ให้ประมาณ 1 สัปดาห์ และเมื่อได้แบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว จึงเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง นอกจากนี้ สำหรับพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลออกไป หรือในพื้นที่ที่ไม่สามารถหาตัวแทนในการเก็บแบบสอบถามได้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเดินทางไปแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง และรอรับแบบสอบถามกลับมาในคราวเดียวกัน เพื่อให้ได้แบบสอบถามมากที่สุด การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้เริ่มทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547 ถึงเดือน ธันวาคม 2547 โดยมีการแจกแบบสอบถามไปทั้งหมดจำนวน 224 ชุด ตามจำนวนประชากรที่จะศึกษาทั้งหมดใน 3 จังหวัดข้างต้น แต่ได้รับแบบ สอบถามที่สมบูรณ์คืนมาจำนวน 200 ชุด

2. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข่าวสำคัญ (Key Informant) จำนวน 10 คน ซึ่งคัดเลือกจากพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตจังหวัด นครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี ให้ครอบคลุมมากที่สุด และให้มีความแตกต่างกันในระดับอายุให้มากที่สุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและตรงกับความเป็นจริง โดยพิจารณาจากความสมัครใจของผู้ถูกคัดเลือกที่จะยอมเป็นผู้ให้ข่าวสำคัญกับผู้วิจัย โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง ในการสัมภาษณ์เจาะลึกกับผู้ให้ข่าวสำคัญนี้ผู้วิจัยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์รายละประมาณ 1 ชั่วโมง โดยเริ่มทำการสัมภาษณ์เจาะลึกเมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2547 และเสร็จสิ้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2548

### 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถาม มาประมวลผลโดยใช้วิธีการทางสถิติ สำหรับสถิติที่จะใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่

(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum) เพื่อบรรยายลักษณะตัวแปรที่ศึกษา

2. การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าไคสแควร์ (Chi-square Analysis) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติ ซึ่งจะใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ให้ได้ผลตรงตามความต้องการ โดยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ด้วยเพื่อให้เป็นการวิจัยที่มีมาตรฐานทางสังคมศาสตร์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 เพื่อใช้ในการพิสูจน์สมมติฐาน

ส่วนการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จะเป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 4

### การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นอกจากผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยยังได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยภาคสนาม (Field Research) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพอีกด้วย โดยใช้เทคนิควิจัย การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข่าวสำคัญ (Key Informant) จำนวน 10 คน ซึ่งคัดเลือกจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และ สุพรรณบุรี เป็นผู้ให้ข่าวสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาจากความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูลเป็นหลักสำคัญ โดยมีแนวทางในการสัมภาษณ์ไปในทางเดียวกันกับการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

#### ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 1 ร.ต.ต.จันทร์ (นามสมมติ)

##### ข้อมูลทั่วไป

ร.ต.ต.จันทร์ (นามสมมติ) อายุ 25 ปี สถานภาพโสด ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร 1) ของสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จบการศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต (ตร.) วิชาบริหารตำรวจ 2 ปี ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนจนถึงปัจจุบัน โดยได้รับอัตราเงินเดือนๆ ละ 7,080 บาท และไม่มีรายได้พิเศษอื่นใด หลังจากรับราชการ เคยได้รับการอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวนเป็นการพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 ครั้ง

##### ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน

ร.ต.ต.จันทร์ เห็นว่าในหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น มีพนักงานสอบสวนอยู่อย่างเพียงพอ ต่อปริมาณคดีที่เกิดขึ้นแต่ยังไม่ค่อยมั่นใจในความรู้ความสามารถในการสอบสวนของตนเอง เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานยังน้อยอยู่ อีกทั้งต้องการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อความมั่นใจในงานสอบสวนที่ดีขึ้น ร.ต.ต.จันทร์ได้รับคำตอบแทนสำนวนการสอบสวนทุกครั้ง แต่คิดว่าคำตอบแทน

สำนวนการสอบสวนในแต่ละคดียังไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการทำสำนวนการทำสำนวนที่แท้จริง และไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการทำสำนวนการสอบสวนอย่างเพียงพอ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานสอบสวน อีกทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับงานสอบสวนก็ไม่ค่อยมีสนับสนุนและต้องออกค่าใช้จ่ายซื้อเองไม่ว่าจะเป็น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เครื่องเขียนต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือสื่อสารที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นก็ต้องจัดหาเองทุกอย่าง ทั้ง วิทยุสื่อสาร โทรศัพท์มือถือ ส่วนอุปกรณ์ในการตรวจสถานที่เกิดเหตุ ในหน่วยงานนั้นยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการและไม่มีประสิทธิภาพที่ดี เนื่องจากสิ่งที่ส่งให้มาบ้างครั้ง เป็นสารเคมีซึ่งอาจหมดอายุการใช้งาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นได้ไม่เต็มที่

ร.ต.ต.จันทร์ ยังไม่เคยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจพิเศษอื่นใด นอกจากงานในหน้าที่การสอบสวน และผู้บังคับบัญชาไม่เคยเข้ามายุ่งในการทำสำนวนการสอบสวนเลย นอกจากการสั่งให้ทำการสอบสวนไปตามอำนาจหน้าที่ ทำให้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ แต่ก็ยังไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากประชาชนเท่าที่ควรในการมาให้การเป็นพยานต่อพนักงานสอบสวน คงสืบเนื่องมาจากความกลัว ไม่ได้รับความปลอดภัยในชีวิต ครอบครัว เป็นต้น

ในการประสานงานกับหน่วยงานของตำรวจด้วยกันไม่ค่อยมีปัญหา แต่มีปัญหาตรงหน่วยงานอื่น ๆ บางครั้งก็ให้ความร่วมมือน้อยเกินไป อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานอื่นไม่เข้าใจการทำงานด้านการสอบสวนอย่างเพียงพอ

ผู้ต้องหาเคยเสนอให้สินบนให้กับ ร.ต.ต.จันทร์ เพื่อช่วยเหลือทางคดีอยู่บ้าง แต่ด้วยหน้าที่และความรับผิดชอบจึงยังไม่เคยยอมรับเงินสินบนดังกล่าว เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดความเสียหายกับงานที่ทำ และคิดว่าไม่คุ้มค่ากับหน้าที่การงานที่เหลืออยู่ ถ้าหากว่าถูกจับได้ว่ากระทำการอันทุจริต

ในรอบปีที่ผ่านมา ร.ต.ต.จันทร์ มีสำนวนที่อยู่ในความรับผิดชอบประมาณ 60 คดี ซึ่งไม่มากนักเมื่อเทียบสัดส่วนกับพนักงานสอบสวนที่มีอยู่ในสถานีตำรวจ แต่ในการทำสำนวน บางครั้ง ร.ต.ต.จันทร์ ก็ไม่สามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์และมีน้ำหนักเพียงพอที่พนักงานอัยการจะสั่งฟ้องได้ อย่างไรก็ตาม ร.ต.ต.จันทร์ ก็ไม่เคยถูกตั้งกรรมการสอบสวนเนื่องจากการทำสำนวนล่าช้าเลย และไม่เคยที่จะต้องปล่อยตัวผู้ต้องหาไปเนื่องจากไม่สามารถสรุปสำนวนการสอบสวนได้ทันตามกำหนดเวลา และทุกคดีที่ ร.ต.ต.จันทร์ มีความเห็นสั่งฟ้อง พนักงานอัยการก็จะมีความเห็นสั่งฟ้องด้วยเช่นกัน นอกจากนี้สำนวนที่ ร.ต.ต.จันทร์ ส่งไปยังพนักงานอัยการนั้น ยังไม่เคยมีการสั่งให้มีการสอบสวนเพิ่มเติมเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนวนที่รับผิดชอบนั้น ยังไม่มีสำนวนใดที่มีความสลับซับซ้อนมากนัก

ร.ต.ต.จันทร์ ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า เนื่องจากงานสอบสวนเป็นงานเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก ดังนั้น ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนควรจะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นเพื่อให้เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น ๆ ในกระบวนการยุติธรรม และควรให้มีการจัดฝึกอบรมความรู้ด้านการสอบสวนให้กับพนักงานสอบสวนด้วย

## ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 2 ร.ต.ท.สมใจ (นามสมมติ)

### ข้อมูลทั่วไป

ร.ต.ท.สมใจ (นามสมมติ) อายุ 24 ปี สถานภาพโสด ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร1) ของสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี จบการสำเร็จการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ตร.) และปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง รับราชการมานาน 3 ปี ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนจนถึงปัจจุบัน โดยได้รับอัตราเงินเดือนๆ ละ 6,910 บาท และไม่มีรายได้พิเศษอื่นใด หลังจากรับราชการใหม่ๆ เคยได้รับการอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวนเป็นการพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 ครั้ง

### ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน

ร.ต.ท.สมใจ กล่าวถึงจำนวนพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจที่ตนปฏิบัติงานอยู่ว่า อัตราของพนักงานสอบสวนทั้งหมดในสถานีตำรวจ คือ 16 อัตรา แต่ในความเป็นจริงแล้วมีเจ้าพนักงานที่ปฏิบัติงานจริงเพียงกึ่งหนึ่ง หรือ 10 อัตราเท่านั้น เนื่องจากไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่นหมด ดังนั้นโดยอัตรากำลังที่มีอยู่ จำนวน 16 คน ถ้าปฏิบัติงานด้านการสอบสวนครบทั้งหมด น่าจะมีความสมดุลกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้น แต่เนื่องด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้จำนวนพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจที่ ร.ต.ท.สมใจ สังกัดอยู่นี้ มีไม่เพียงพอที่จะรองรับกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ร.ต.ท.สมใจ ได้พยายามอย่างยิ่งยวดที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนให้ประสบผลสำเร็จ แม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้างก็ตาม โดยปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การสอบสวนประสบผลสำเร็จนั้น เช่น งบประมาณในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่างบประมาณที่สนับสนุนด้านการปฏิบัติงานนั้นมีน้อยมาก และทุกสถานีตำรวจก็จะประสบปัญหาเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะ

เป็นเรื่องอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รถตรวจที่เกิดเหตุ อุปกรณ์ในการตรวจสถานที่เกิดเหตุ แม้กระทั่ง ตลับเมตร กระเป๋าดตรวจที่เกิดเหตุ ล้วนแต่ไม่มี หรือมีไม่พอแทบทั้งสิ้น และเงินทุนส่วนตัว บางครั้งก็มีจำกัดในการที่จะต้องไปซื้อหาอุปกรณ์เหล่านี้มา การปฏิบัติงาน จึงต้องดำเนินการไปเท่าที่จะพอมือเครื่องมือเครื่องใช้อำนวย นั้นแสดงถึงการไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

นอกจากนี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ส่วนตัว ก็มีความจำเป็นที่ ร.ต.ท.สมใจ จะต้องจัดหาเอง เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ กระดาษ เป็นต้น เพราะตามระเบียบของทางราชการ จะมีแบบฟอร์มสำเร็จรูปมาให้ ซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เช่น การบันทึกคำให้การของผู้กล่าวหาหรือพยาน ในการทำสำนวน หากจะต้องใช้วิธีพิมพ์ด้วยเครื่องพิมพ์ดีด ก็จะทำให้ไม่สะดวก ทั้งช้า แกร่งยาก และไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับปริมาณงานที่มีอยู่มาก จึงมีความจำเป็นที่พนักงานสอบสวนอย่าง ร.ต.ท.สมใจ จะต้องจัดหาอุปกรณ์ทั้งหลายเหล่านี้มาด้วยตนเอง หรือ แม้กระทั่งวิทยุรับ-ส่ง ก็ไม่มีให้ใช้ในการติดต่อจึงจำเป็นต้องใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ส่วนตัวแทน ซึ่งล้วนแต่เป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นภาระแทบทั้งสิ้น

นอกจากนี้ อุปกรณ์ที่มีอยู่ก็ยังขาดความทันสมัย โดยเฉพาะเมื่อมีคดีทางด้านอาชญากรรมธุรกิจ เช่น คดีเกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต หรือบัตรเครดิต ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีความทันสมัย และใช้ความรู้เฉพาะทางในการสอบสวนด้วย ซึ่ง ร.ต.ท.สมใจ ยอมรับว่า ยังขาดความรู้ความชำนาญในด้านนี้

นอกเหนือจากการปฏิบัติงานด้านสอบสวนแล้ว บางครั้ง ร.ต.ท.สมใจ ก็ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ด้วย เช่น เคยถูกส่งไปช่วยงานด้านการจราจร เป็นเวลา 2 สัปดาห์ ซึ่งจะเป็นกรณีที่กำลังพลขาด ก็จะมีการส่งพนักงานสอบสวนไปช่วยปฏิบัติงานแทน บางครั้งทำให้งานสอบสวนที่รับผิดชอบอยู่เกิดความเสียหายได้

ร.ต.ท.สมใจ ยังกล่าวเพิ่มเติม ถึงข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานว่า ปอบครั้งที่ผู้บังคับบัญชาอาจจะขอร้องหรือสั่งให้ดำเนินการสอบสวน โดยการโอนเสียงไปเข้ากับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดส่วนมากก็จะเป็นคดีจราจร หรือคดีที่เป็นของคนรู้จัก ซึ่งส่งผลให้การใช้ดุลพินิจของ ร.ต.ท.สมใจ ไม่สามารถทำได้อย่างอิสระ หากแต่ต้องถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา และแน่นอนที่สุดว่า โดยส่วนใหญ่ตนเองมักจะ

ปฏิบัติตาม เพราะผู้บังคับบัญชา คือ ผู้ที่ลงนามในสำนวนให้ตน ทั้งยังสามารถให้คุณให้โทษกับได้โดยตรง ถ้าไม่ปฏิบัติตาม ก็ต้องแจ้งข้อไปเลย ซึ่งคงไม่เป็นผลดีต่อวิชาชีพอย่างแน่นอน

ในการปฏิบัติงานด้านสอบสวน มักจะเจออุปสรรคในเรื่องการขอความร่วมมือให้มาเป็นพยานในคดี เพราะประชาชนส่วนใหญ่จะไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ทำให้บางครั้งขาด



พยานหลักฐานสำคัญไป อาจเป็นเพราะประชาชนกลัวการขึ้นโรงขึ้นศาล และเป็นห่วงสวัสดิภาพความปลอดภัยของตนเอง

ในการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นต้องประสานงานกับหน่วยราชการอื่นๆ ในสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ก็มักจะได้รับความร่วมมือดี แต่อาจมีความล่าช้าบ้าง ทั้งนี้เป็นเพราะระบบราชการเอง ที่มีความล่าช้าอยู่แล้ว แต่ก็พอรับได้ หากไม่ทำให้งานเสียหายจนเกินไป

ร.ต.ท.สมใจ ได้กล่าวถึงเรื่องการที่ผู้ต้องหาบางคนเสนอเงินสินบนให้กับตน เพื่อช่วยเหลือทางคดีนั้น ก็มีอยู่บ่อยเหมือนกัน ซึ่งตนเองก็รับบ้าง ทั้งนี้โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ เรื่องความเสี่ยง กรณีที่เป็นคดีที่ไม่ร้ายแรง พอช่วยได้ก็ช่วย เช่น คดีลักทรัพย์เล็กๆ น้อยๆ ที่ผู้เสียหายเองก็ไม่คิดใจเอาความ และผู้กระทำความผิดก็สำนึกผิด เป็นต้น ทั้งที่รู้ว่าการกระทำดังกล่าวมันเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง

นอกจากนั้น ร.ต.ท.สมใจ ยังเคยถูกผู้มีอิทธิพลใช้อิทธิพลแทรกแซงการปฏิบัติงานของตนด้วย เช่น ประธานชุมชน ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งบางครั้งก็เป็นลักษณะของการเร่ร่อนคดี เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามยังไม่ถึงขั้นใช้อิทธิพลข่มขู่พยาน หรือทำลายหลักฐานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน

ในรอบปีที่ผ่านมา มีคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ร.ต.ท.สมใจ ประมาณ 150 คดี ซึ่งนับว่ามากพอสมควร แต่ตนก็สามารถทำสำนวนคดีเหล่านั้นได้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาตามกฎหมาย และระเบียบของทางราชการทุกคดี โดยไม่มีการปล่อยยี่ให้สำนวนค้างค้ำ หรือล่าช้าเลยแม้แต่คดีเดียว อีกทั้งยังสามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่างครบถ้วน และมีน้ำหนักเพียงพอที่อัยการจะสั่งฟ้องได้ทุกคดีด้วย ทำให้ ร.ต.ท.สมใจ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยในเรื่องการทำสำนวนล่าช้าเลย นอกจากนี้ยังไม่เคยมีสักครั้งเลยที่ ร.ต.ท.สมใจ จะต้องปล่อยตัวผู้ต้องหาไปเนื่องจากไม่สามารถสรุปสำนวนการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

โดยส่วนใหญ่ คดีในความรับผิดชอบของ ร.ต.ท.สมใจ นั้น ตนจะมีความเห็นสั่งฟ้องเกือบทั้งหมด มีบ้างประมาณ 10-15% ที่ตนมีความเห็นสั่งไม่ฟ้อง แต่ทุกเรื่องที่ตนมีความเห็นสั่งฟ้องนั้น พนักงานอัยการก็จะมีความเห็นสั่งฟ้องด้วยเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม มีบ้างเช่นกันที่พนักงานอัยการจะมีคำสั่งให้ตนทำการสอบสวนเพิ่มเติม คือ ถ้าเป็นคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ก็มีประมาณ 5% แต่ถ้าเป็นคดีที่รับโอนจากคนอื่นมา ก็จะมีมากหน่อยที่ต้องทำการสอบสวนเพิ่มเติม

ร.ต.ท.สมใจ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมถึงเรื่องการทำงานด้านสอบสวนไว้ 4 ประการ คือ

1. งานด้านสอบสวน ควรมีผู้ช่วยในการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานเพียงคนเดียวอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น การตรวจสถานที่เกิดเหตุ การเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน หรือการรวบรวมสรรพเอกสารที่เกี่ยวข้องย่อมทำได้ไม่สมบูรณ์นัก แต่ถ้าหากมีผู้ช่วย อาจจะทำให้การทำงานคล่องตัวมากกว่านี้ และทั้งนี้เพื่อลดปริมาณงานของพนักงานสอบสวนด้วย
2. อุปกรณ์สนับสนุนงานด้านสอบสวนนั้น ยังขาดแคลนอยู่มาก ควรจะมีให้เพียงพอเพื่อรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านสอบสวนให้กับพนักงานสอบสวนนั้น ยังมีน้อยเกินไป การทำงานสอบสวนได้ดี จำเป็นต้องมีความรู้ด้านสืบสวนควบคู่ไปด้วย เพราะในการหาพยานหลักฐาน มีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ทั้งทางด้านการสืบสวน และสอบสวนควบคู่กันไป จะแยกจากกันไม่ได้
4. การปฏิบัติงานของฝ่ายสืบสวน และฝ่ายสอบสวนนั้น ยังไม่มีการประสานการทำงานที่ดีพอ ทำให้เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 3 ร.ต.ท.ชัยยุทธ (นามสมมติ)

### ข้อมูลทั่วไป

ร.ต.ท.ชัยยุทธ (นามสมมติ) อายุ 29 ปี สถานภาพโสด ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร1) ของสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร จบการสำเร็จการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ตร.) และปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง รับราชการมานาน 4 ปี ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนจนถึงปัจจุบัน โดยได้รับอัตราเงินเดือนๆ ละ 7,260 บาท และมีเงินประจำตำแหน่งอีก 3,500 บาท รวมถึงค่าทำสำนวนที่ได้รับจากการทำสำนวนตาม ปริมาณของสำนวนด้วย หลังจากจบการศึกษาใหม่ ๆ เคยได้รับการอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวน คติอาญา มาแล้วจำนวน 2 ครั้ง

### ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน

ร.ต.ท.ชัยยุทธ กล่าวถึงจำนวนพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจที่ตนปฏิบัติงานอยู่ว่ามีอัตราค่าจ้างอยู่ 8 นาย แต่ปฏิบัติงานจริง 6 นาย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพราะปริมาณคดีมีค่อนข้างมาก เฉลี่ยแล้วพนักงานสอบสวน 1 คน จะได้รับสำนวนคดีประมาณ 100 สำนวนต่อปี ซึ่งมากพอ

สมควร แต่ยังคงคิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถในการสอบสวนอยู่ในระดับที่ดีที่จะปฏิบัติงานด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการทำสำนวน จะได้รับค่าทำสำนวนครบทุกสำนวน ยกเว้นในกรณีที่ไม่สามารถหาตัวผู้ต้องหามาส่องฟ้องได้ หรือกรณีที่เป็นคดีศาลแขวง ฟ้องวาจา ก็จะไม่สามารถเบิกได้ ตามระเบียบของทางราชการ อย่างไรก็ตาม ร.ต.ท.ชัยยุทธ คิดว่า ค่าทำสำนวน ควรจะมีการเพิ่มเติมบ้าง เพราะค่าสำนวนที่ได้รับนั้น น้อยมาก เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น จากการสอบสวน

นอกจากนี้ ในส่วนค่าใช้จ่ายอื่นๆ พนักงานสอบสวนก็ต้องจ่ายเองทั้งหมดทุกสิ่งทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็น ไม่ว่าจะเป็นกระดาษ ปากกา ดินสอ ซึ่งแม้ตามระเบียบจะมีงบประมาณให้ก็จริง แต่ก็ไม่เพียงพอ เวลาจะเบิกเข้าจริงๆ ก็ไม่สามารถเบิกได้ โดยเฉพาะ เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ทำงาน ต้องหาเอง ซึ่ง ร.ต.ท.ชัยยุทธ ต้องซื้อมาด้วยระบบเงินผ่อน และเพิ่งจะผ่อนหมดไปเมื่อเดือนก่อนนี้เอง

หรือแม้กระทั่งรถของร้อยเวร ก็อยู่ในสภาพที่ไม่น่าใช้งาน เช่น ไม่มีน้ำมัน ต้องเติมเอง แม้กระทั่งการซ่อมบำรุง ก็ต้องจัดการดูแลเอง ซึ่งทั้งหมดทั้งหมด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนทั้งสิ้น เพราะในเมื่อทุกอย่างต้องออกค่าใช้จ่ายเอง จึงทำให้พนักงานสอบสวนทุกคนไม่อยากจะแสวงหาพยานหลักฐานที่อยู่ไกลตัวออกไป หรือเป็นพยานหลักฐานที่หาได้ยาก เช่น การหาพยานหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ บางครั้งต้องงัดการส่งไปตรวจพิสูจน์ เนื่องจากเกรงว่า เวลาไปติดตามผลตรวจพิสูจน์ก็ต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปเอง ทำให้พนักงานสอบสวนบางคนถึงกับตัดพยานหลักฐานในส่วนนี้ไป ทั้งที่บางครั้งมีความสำคัญทางคดี

นอกเหนือจากการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนแล้ว ร.ต.ท.ชัยยุทธ ยังเคยได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ อีกด้วย เช่น งานรับเสด็จ งานตรวจชุมชน งานโครงการฝากบ้านไว้กับตำรวจที่จำเป็นต้องไปออกตรวจร่วมกับฝ่ายปราบปราม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นในกรณีที่กำลังพลไม่เพียงพอ และแน่นอน ข้อมส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านสอบสวนที่มีเวลาน้อยอยู่แล้ว ทั้งยังบั่นทอนเวลาพักผ่อนที่มีอยู่เพียงน้อยนิดอีกด้วย

กรณีที่ ร.ต.ท.ชัยยุทธ ถูกแทรกแซงการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา มักจะสร้างความลำบากใจให้กับตนเองเสมอๆ แต่ก็มี ความจำเป็นต้องปฏิบัติตาม แต่เคยมีกรณีหนึ่งที่คนไม่ปฏิบัติตาม เป็นคดีอุบัติเหตุรถชนกัน ซึ่งคนพิจารณาแล้วว่าช่วยไม่ได้ เพราะจะมีผลในทางแพ่งด้วย คนจึงไม่ยอมทำตามที่ผู้บังคับบัญชาร้องขอ ทำให้คนถูกผู้บังคับบัญชาเรียกไปด่าว่า และแม้ว่าคนจะได้นำเข้าไปชี้แจงในที่ประชุมพนักงานสอบสวนแล้วว่า คนได้พยายามทำตามหน้าที่อย่างขยันขันแข็งแล้ว แต่ก็ยังเป็นปัญหากับตนเองมาจนทุกวันนี้ ดังนั้นการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของ ร.ต.ท.ชัยยุทธ จึงไม่สามารถทำได้อย่างอิสระ โดยปราศจากการแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ ในเรื่องของความร่วมมือจากประชาชนนั้น ร.ต.ท.ชัยยุทธ มักจะไม่ได้รับความร่วมมือ กรณีที่มีการขอร้องให้ประชาชนเป็นพยานในคดี เพราะประชาชนมักจะคิดว่าธุระไม่ใช่ และเกรงกลัวอันตราย ทำให้การสอบสวนไม่ได้ข้อเท็จจริงที่ควรจะได้

สำหรับการประสานงานในหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานตำรวจนั้น เช่น การส่งผลพิมพ์มือ การตรวจหนังสือเดินทาง เป็นต้น ก็ได้รับการอำนวยความสะดวกตามขั้นตอนของระบบราชการ ซึ่งความเร็ว จะขึ้นอยู่กับปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน

นอกจากนี้ ร.ต.ท.ชัยยุทธ ยังเล่าให้ฟังว่า บ่อยครั้งที่ผู้ต้องหาจะเสนอเงินสินบนให้กับตนเพื่อให้ตนเองนั้นช่วยเหลือทางคดี ซึ่งตนก็ช่วยบ้าง ประมาณ 20% บางครั้งเป็นเรื่องของน้ำใจก็มี

การถูกแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นก็พบบ่อย ส่วนมากตนจะช่วยถ้าเป็นคดีเล็กๆ น้อยๆ เช่น รถชนกัน ทำร้ายร่างกาย ถ้าพอที่จะช่วยได้ก็ช่วย ถ้าช่วยไม่ได้จริงๆ ก็ว่ากันไปตามถูกผิด แต่ในการปฏิบัติงานด้านสอบสวนที่ผ่านมา ร.ต.ท.ชัยยุทธ ยังไม่เคยเจอกรณีที่มีการใช้อิทธิพลข่มขู่พยาน หรือทำลายหลักฐานสำคัญเกี่ยวกับการสอบสวนเลยแม้แต่น้อย

ในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา ร.ต.ท.ชัยยุทธ สามารถทำสำนวนได้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดและตามระเบียบของทางราชการทุกสำนวน โดยสามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่างครบถ้วน และมีน้ำหนักเพียงพอที่พนักงานอัยการจะสั่งฟ้องผู้ต้องหาได้ทุกคดี และไม่มีสำนวนที่ค้างค้างหรือล่าช้าเลยแม้แต่น้อย ส่งผลให้ ร.ต.ท.ชัยยุทธ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยเรื่องการทำสำนวนล่าช้าเลย ผลการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้เองทำให้ ร.ต.ท.ชัยยุทธ ได้รับรางวัลพนักงานสอบสวนยอดเยี่ยมติดต่อกัน 2 ปีซ้อน ตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวน

ร.ต.ท.ชัยยุทธ กล่าวว่า ที่ผ่านมามันได้ทำความเห็นสั่งฟ้องผู้ต้องหาทุกคดี จนคนรู้สึกว่าคุณจะทำสำนวนไม่สั่งฟ้องไม่เป็น เพราะการทำสำนวนสั่งไม่ฟ้อง ต้องใช้เทคนิคที่พิเศษแตกต่างออกไปด้วย และทุกสำนวนที่ ร.ต.ท.ชัยยุทธ มีความเห็นสั่งฟ้องนั้น พนักงานอัยการก็มีความเห็นสั่งฟ้องด้วยทุกคดีเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มีอยู่แค่คดีเดียว ที่พนักงานอัยการมีคำสั่งให้ตนรวบรวมพยานหลักฐานเพิ่มเติม เป็นคดีขกยอททรัพย์ และมีความจำเป็นต้องไปขอพยานเอกสารจกธนาคาร ซึ่งเป็นเจ้าพนักงาน 14 ฉบับ มาเปรียบเทียบกับตัวอย่างลายมือ ซึ่งมีความยุ่งยากในการขอเอกสาร แต่ตนก็ได้รวบรวมเพิ่มเติมตามที่พนักงานอัยการร้องขอ

ร.ต.ท.ชัยยุทธ ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสอบสวนไว้ดังนี้

1. ควรมีการอบรมหลักสูตรทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับพนักงานสอบสวนมากๆ เพราะการเป็นพนักงานสอบสวน ต้องอยู่ท่ามกลางความถูกกับความผิด และผลประโยชน์ต่างๆ

ซึ่งอยู่กำกวมมาก เช่น การที่ผู้ต้องหาหิวขึ้นผลประโยชน์ให้ ทำให้คดีหนักควรได้รับโทษหนัก กลับได้รับโทษเบา หรือคดีเบาควรได้รับโทษเบา ก็ไม่ได้รับโทษ การเลือกผิด เพราะแพ้คุณธรรมในใจของตัวเอง เป็นไปได้ง่าย ทำให้กระบวนการยุติธรรมขาดความเที่ยงธรรมอย่างแท้จริง

2. ระบบรุ่นพี่ – รุ่นน้อง มีความสำคัญ พนักงานสอบสวนรุ่นหลัง จะดำเนินรอยตามพนักงานสอบสวนรุ่นพี่ ถ้าพี่เลี้ยงเป็นอย่างไร เขาก็จะเป็นอย่างนั้น เป็นลักษณะของการลอกเลียนแบบ การปลูกฝังทัศนคติ หรือค่านิยมที่ไม่ดีผ่านทางรุ่นพี่ ก็จะเกิดขึ้นได้ง่าย

3. การปฏิบัติงานเฉพาะหน้า เช่น การรับไกล่เกลี่ยคดีบนสถานีตำรวจ เช่น คดีทำร้ายร่างกาย คดีสามี-ภรรยา คดีมโนสาเร่ ซึ่งมีความจุกจิก น่าเบื่อหน่าย ถ้าพนักงานสอบสวนขาดความใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ประชาชนก็จะไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกและความยุติธรรมเท่าที่ควร โดยเฉพาะประชาชนที่มาสถานีตำรวจ ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านกฎหมายเลย ถ้าพนักงานสอบสวนไม่ให้คำแนะนำ ประชาชนก็จะเสียผลประโยชน์ได้

4. การปฏิบัติงานด้านสอบสวน สร้างความเครียดและกดดันให้กับพนักงานสอบสวนมาก โดยเฉพาะคดีเล็กๆ น้อยๆ ที่เข้ามารายวัน บางครั้งผู้ไปแจ้งความก็ใส่อารมณ์กับพนักงานสอบสวนจนประหนึ่งว่าพนักงานสอบสวนเป็นคู่กรณีกับตนเอง และหลายครั้งที่พนักงานสอบสวนได้กลายเป็นคู่กรณีกับผู้ที่มาแจ้งความจริงๆ เพราะทนแรงกดดัน และความเครียดไม่ไหว จนบางครั้งอยากจะออกไปเตะโคนดั่งๆ จึงอยากให้ประชาชนเข้าใจการทำงานของพนักงานสอบสวนบ้างว่าเป็นอาชีพที่ต้องรับรู้ปัญหาของคนอื่นตลอดเวลา และต้องจัดการแก้ปัญหาให้กับคนอื่น ให้ทุกคนทุกฝ่ายพอใจ นำมาซึ่งความยุ่งยากลำบากใจแก่พนักงานสอบสวนเพียงใด

**ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 4 พ.ต.ต. สมบูรณ์ (นามสมมติ)**

#### **ข้อมูลทั่วไป**

พ.ต.ต.สมบูรณ์ (นามสมมติ) อายุ 32 ปี สมรสแล้ว ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร2) ของสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี จบการสำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งพนักงานสอบสวนมานาน 9 ปี ปัจจุบันได้รับอัตราเงินเดือนฯ ละ 13,770 บาท และไม่มีรายได้พิเศษอื่นใด เคยได้รับการอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวนเพิ่มเติมจำนวน 3 ครั้ง

## ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน

พ.ศ.ศ.สมบุญม์ กล่าวถึงจำนวนพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจที่ตนปฏิบัติงานอยู่ว่ามีพนักงานสอบสวนทั้งหมด 8 นาย ซึ่งมีจำนวนเพียงต่อการปฏิบัติงาน และมีความเหมาะสมกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้น พ.ศ.ศ.สมบุญม์ คิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนในการทำสำนวน พ.ศ.ศ.สมบุญม์ ได้รับค่าตอบแทนในการทำสำนวนอย่างครบถ้วน และตรงตามกำหนดระยะเวลา แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ คือเรื่องของงบประมาณที่มีจำนวนน้อย และไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควร บ่อยครั้งที่มีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เช่น จัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือสำนักงานในการทำงาน เติมน้ำมันรถเพื่อเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ โทรศัพท์ติดต่อบุคลากรด้านคดี วิทยุร์บ-ส่ง ยานพาหนะในการเดินทาง เป็นต้น แม้กระทั่งเรื่องโต๊ะ เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์ กระดาษ ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน พ.ศ.ศ.สมบุญม์ ก็จำเป็นต้องจัดหาเอง

พ.ศ.ศ.สมบุญม์ กล่าวว่าจากปัญหาในเรื่องงบประมาณดังกล่าว ทำให้ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก แต่ก็ยังดีที่อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการสอบสวน เช่น อุปกรณ์ในการตรวจสถานที่เกิดเหตุ มีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน พ.ศ.ศ.สมบุญม์ เคยได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านอื่นนอกเหนือจากงานสอบสวน เช่น ช่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามในช่วงที่มีการระดมกวาดล้างอาชญากรรมหรือช่วงที่มีความเสี่ยงในการก่ออาชญากรรมมากกว่าปกติ เช่น ช่วงการเลือกตั้ง เป็นต้น

พ.ศ.ศ.สมบุญม์ กล่าวว่า เขาไม่เคยได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติในสิ่งที่ละเมิดกฎหมาย หรือขัดแย้งกับระเบียบข้อบังคับในการสอบสวนเลย แต่อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งเขาเคยได้รับการแทรกแซงการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่บ้างเช่นกัน สิ่งที่ทำให้การทำงานราบรื่นมากยิ่งขึ้น คือ เรื่องการได้รับความร่วมมือจากประชาชน ในการให้เบาะแสผู้กระทำความผิด แต่สำหรับการร้องขอให้เป็นพยานนั้น ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือมากนัก

ในการประสานงานกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ บางครั้งก็มีปัญหาข้อขัดข้องอยู่บ้าง เช่น ความล่าช้าในการขึ้นตอนการส่งตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานทางคดี ทั้งที่หลายครั้งเป็นเรื่องเล็กน้อยที่ไม่น่าจะต้องใช้เวลาเนิ่นนานมากนัก ทำให้ผลการดำเนินคดีเป็นไปโดยล่าช้า นอกจากนี้ในบางครั้งก็มีการแทรกแซงการทำงานจากนักการเมืองท้องถิ่นอยู่บ้าง เช่น การชื้ออิทธิพลในการข่มขู่พยาน เป็นต้น

ในปี 2546 ที่ผ่านมา พ.ศ.ศ.สมบุญม์ มีปริมาณคดีประมาณ 85 คดี ซึ่งเขาสามารถรับผิดชอบในการทำสำนวนได้เสร็จตามกำหนดเวลา รวมทั้งสามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่างครบถ้วน

และมีน้ำหนักเพียงพอที่พนักงานอัยการจะสั่งฟ้องผู้ต้องหาได้ทุกคดี พ.ต.ต.สมบุญ จึงไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยในเรื่องการทำสำนวนล่าช้าเลย ทุกคดีที่ พ.ต.ต.สมบุญ ทำมา จะมีความเห็นสั่งฟ้อง และไม่เคยมียกฟ้องผู้ต้องหาไปเพราะไม่สามารถหาพยานหลักฐานได้ทันตามกำหนดเวลาสอบสวน และเมื่อคดีส่งไปยังชั้นพนักงานอัยการ พนักงานอัยการก็จะมีความเห็นสั่งฟ้องทุกคดีด้วยเช่นกัน

สำหรับข้อคิดเห็น - ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม นั้น พ.ต.ต.สมบุญ กล่าวว่าพนักงานสอบสวนควรได้รับรู้ข้อมูลที่ทันสมัยตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้เท่าทันในการปฏิบัติงานด้านสอบสวน โดยเฉพาะความรู้ทางด้านเทคโนโลยี รวมทั้งควรมีการเพิ่มเติมอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานมากขึ้น ทั้งเพื่อให้มีความทันสมัยและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

## ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 5 ร.ต.ท.จุลพงษ์ (นามสมมติ)

### ข้อมูลทั่วไป

ร.ต.ท.จุลพงษ์ (นามสมมติ) อายุ 27 ปี สถานภาพโสด ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร 1) ของสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (คร.) วิชาศึกษาศาสตร์บัณฑิต (คร.) รับราชการมานาน 4 ปี ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนจนถึงปัจจุบัน โดยได้รับอัตราเงินเดือนๆ ละ 6,730 บาท และมีเงินประจำตำแหน่งอีก 3,500 บาท รวมถึงค่าทำสำนวนที่ได้รับจากการทำสำนวนตามปริมาณของสำนวนด้วย หลังจากจบการศึกษาใหม่ๆ เคยได้รับการอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวนคดีอาญา มาแล้วจำนวน 1 ครั้ง

### ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน

ร.ต.ท.จุลพงษ์ฯ กล่าวถึงจำนวนพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ว่า มีอัตรากำลังอยู่ 8 นาย แต่ปฏิบัติงานจริง 7 นาย ซึ่งปัจจุบันนี้ถือว่าพอเพียงแล้วกับปริมาณงาน ซึ่งจากเดิมเมื่อปีที่ผ่านมามี (2546) จะมีพนักงานสอบสวนเพียง 5 คน ถือได้ว่าน้อยเกินไป เฉลี่ยแล้วพนักงานสอบสวน 1 คน น่าจะรับผิดชอบสำนวนในแต่ละปีไม่น่าจะเกินคนละ 100 คดี ถึงน่าจะเหมาะสม ส่วนสำนวนคดีที่ตนเองรับผิดชอบทั้งหมดนั้น คิดว่ามีความรู้ความสามารถในการสอบสวนอยู่ในระดับที่ดีที่จะปฏิบัติงานด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการทำสำนวน ตนจะได้รับค่าทำสำนวนครบทุกสำนวน ยกเว้นในกรณีที่ไม่สามารถหาตัวผู้ต้องหามาส่งฟ้องได้ หรือกรณีที่เป็นคดีศาลแขวง ฟ้องวาจา (คดีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี ปรับไม่เกิน 60,000 บาท ) ก็จะไม่สามารถเบิกได้ ตามระเบียบของทางราชการ อย่างไรก็ตาม ร.ต.ท.จุลพงษ์ คิดว่า ค่าทำสำนวน น่าจะมีการเพิ่มให้มากขึ้น และน่าจะพิจารณาในเรื่องสำนวนคดีที่ปัจจุบันยังไม่มีค่าทำสำนวน ประเภทสำนวน ไม่ปรากฏตัวผู้กระทำความผิด

นอกจากนี้ ในเรื่องค่าวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นกระดาษ ปากกา ดินสอ หมึกพิมพ์ ยังมีสนับสนุนไม่เพียงพอ โดยเฉพาะหมึกพิมพ์ ซึ่งปัจจุบันนี้ พนักงานสอบสวนแทบทุกคนต้องซื้อเครื่องพิมพ์ (printer) มาใช้ด้วยตนเอง นั้นหมายถึง ค่าใช้จ่ายในส่วนของค่าหมึกพิมพ์ที่เพิ่มขึ้น และต้องซื้อเองแทบทั้งสิ้น แต่โชคดีที่สถานีตำรวจที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น ยังไม่ถึงกับต้องซื้อน้ำมันเติมรถยนต์ของร้อยเวรเอง ยังนับว่าโชคดีกว่าบางโรงพัก

นอกเหนือจากการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนแล้ว ร.ต.ท.จุลพงษ์ ยังเคยได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ อีกด้วย เช่น การออกตรวจพื้นที่รับผิดชอบร่วมกับสายตรวจ การตั้งจุดตรวจ จุดสกัด ในช่วงเวลาระดมกวาดล้าง เป็นต้น แน่่อนว่าย่อมกระทบต่อการทำงานบ้าง เนื่องจากในช่วงเวลาดังกล่าว ตนเองก็ยังคงต้องทำงานในตำแหน่งพนักงานสอบสวนควบคู่กันไปด้วย

ร.ต.ท.จุลพงษ์ ยังกล่าวอีกว่า ตั้งแต่ทำงานมา ยังไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งให้ดำเนินการในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายเลย เว้นแต่การสั่งให้ดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมตามอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาเอง เท่านั้น

นอกจากนี้ ในเรื่อง ความร่วมมือจากประชาชนนั้น ร.ต.ท.จุลพงษ์ มักจะประสบปัญหาเดียวกันในทุกท้องที่ก็คือ การไม่ค่อยได้รับความร่วมมือในการเป็นพยานในคดี บางคนอาจเล่าเหตุการณ์ที่เห็นให้ฟังได้ แต่เมื่อพนักงานสอบสวนจะขอสอบปากคำเป็นพยานไว้ กับไม่ยอมให้ความร่วมมือ และมักจะตอบว่าไม่ได้เห็นเหตุการณ์จริง ๆ ในภายหลัง เพราะส่วนใหญ่ถ้าไม่เกี่ยวกับญาติพี่น้องของตนเอง ก็มักจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือ ทำให้บางครั้งต้องขาดพยานหลักฐานสำคัญไป

สำหรับการประสานงานในหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเองนั้น ยังพบว่ามีปัญหาในการดำเนินการ เช่น การส่งตรวจพิสูจน์วัตถุพยานต่าง ๆ ยังล่าช้าจนเกินไป ทำให้เสียเวลามาก จนบางครั้งต้องมีการขอขยายเวลาการสอบสวนออกไป ในหลาย ๆ คดี ทำให้มีสำนวนล่าช้าบ้าง

นอกจากนี้ ร.ต.ท.จุลพงษ์ ยังเล่าให้ฟังว่า ตั้งแต่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนมา เคยมีญาติหรือผู้ต้องหาเอง เคยมาเสนอเงินสินบนให้กับตนเพื่อให้ตนเองนั้นช่วยเหลือทางคดีบ้าง และตนเองก็ยอมรับว่า หากช่วยได้ในทางที่ไม่ทำให้ใครเดือดร้อน เช่น คดีที่ถูกระงับคดีได้ โดยเฉพาะ



คดีจรรยาตนเองก็ยอมช่วย ส่วนผู้ต้องหาจะมีน้ำใจ (เงินพิเศษ) ให้มากน้อยเพียงใดนั้น ตนเองไม่เคยเรียกร้อง เพราะบางคนอาจมีศักยภาพทางเศรษฐกิจต่างกัน

การถูกแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นพบว่ามีน้อยมาก และส่วนใหญ่ก็จะให้เกิดพนักงานสอบสวน และไม่เคยเข้ามาแทรกแซงจนถึงขนาด ทำให้คดีจากผิดเป็นถูก แต่หากจะให้ช่วยเหลือ ก็มักจะเป็นคดีที่ตนเองไม่หนักใจที่จะช่วย เช่น ในคดีทำร้ายร่างกายสาหัส หรือ คดีเล็ก ๆ น้อย ๆ

ในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา ร.ต.ท.จุลพงษ์ ยอมรับว่าไม่สามารถที่จะทำสำนวนการสอบสวนให้เสร็จสิ้นในทุกคดีได้ เนื่องจากคดีบางคดีมีความซับซ้อน หรือยุ่งยาก จนไม่สามารถดำเนินการสอบสวนได้ทัน ส่วนสำนวนที่ทำเสร็จสิ้นนั้น ตนเองเชื่อว่าสามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่างครบถ้วน และมีน้ำหนักเพียงพอที่พนักงานอัยการจะสั่งฟ้องผู้ต้องหาได้ทุกคดี แต่ถึงแม้ว่า ตนเองจะทำสำนวนได้ไม่เสร็จสิ้นในทุกคดี ก็ยังไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาลงโทษทางวินัยเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาของตน มีความเข้าใจในเรื่องงานสอบสวนและความลำบากในหน้าที่ จึงมีความเห็นใจและมักจะให้อภัยคนตลอดมา

ร.ต.ท.จุลพงษ์ กล่าวว่า ที่ผ่านมามันได้ทำให้ความเห็นสั่งฟ้องผู้ต้องหาทุกคดี ส่วนในคดีสั่งไม่ฟ้องนั้น แทบจะไม่เคยได้ทำเลย จนรู้สึกว่ามันยังไม่มีความเชี่ยวชาญในงานด้านการสอบสวนพอเพราะในสมัยก่อนนั้น พนักงานสอบสวนที่สามารถทำสำนวนสั่งไม่ฟ้องเก่ง ๆ นั้น คือ ผู้ที่มีความสามารถในงานสอบสวนอย่างมาก เนื่องจากจะหาทางซิกแซก(กลโกง)ในรูปคดีได้เก่ง ซึ่งเป็นช่องทางหาเงินอีกอย่างหนึ่งของพนักงานสอบสวน

อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มีอยู่แค่คดีเดียว ที่พนักงานอัยการมีคำสั่งให้คนรวบรวมพยานหลักฐานเพิ่มเติม เป็นคดีชิงทรัพย์ ที่จะต้องสอบปากคำพยานและผู้กล่าวหาเพิ่มในประเด็นสำคัญบางประเด็นในคดี

ร.ต.ท.จุลพงษ์ ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสอบสวนไว้ดังนี้

1. ควรให้มีการเพิ่มเงินเดือน หรือเงินพิเศษให้แก่พนักงานสอบสวนให้มากกว่านี้ เพื่อพนักงานสอบสวนจะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

2. น่าจะมีตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวนด้วย เพื่อคอยช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการทำคดี เพื่อให้มีความรวดเร็วมากขึ้น

3. ทุกสถานีตำรวจน่าจะมีอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ แจกให้กับผู้ที่จะเป็นพนักงานสอบสวนด้วย เพื่อจะได้ไม่ต้องมาลงทุนซื้อกันเองแทบทุกคน ซึ่งเงินเดือนปัจจุบันนี้ก็น้อยนิดอยู่แล้ว โหนจะต้องมาซื้ออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยเงินของตัวเองอีก บางครั้งทำให้รู้สึกท้อใจอยู่เหมือนกัน

## ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 6 พ.ต.ท.กิติ (นามสมมติ)

### ข้อมูลทั่วไป

พ.ต.ท.กิติ (นามสมมติ) อายุ 40 ปี สถานภาพสมรสแล้ว ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง พนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร 3) ของสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม สำเร็จการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ตร.) จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปรินญาโท จากมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง รับราชการมานาน 17 ปี ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนจนถึงปัจจุบัน โดยได้รับอัตราเงินเดือนๆ ละ 19,230 บาท และมีเงินประจำตำแหน่งอีก 4,500 บาท ไม่รวมถึงค่าทำสำนวนที่ได้รับจากการทำสำนวนตามปริมาณของสำนวนด้วย เคยได้รับการอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวนคดีอาญา มาแล้วประมาณ 10 ครั้ง

พ.ต.ท.กิติ กล่าวถึงจำนวนพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจที่ตนปฏิบัติงานอยู่ว่า มีอัตรากำลังอยู่ 11 นาย แต่ปฏิบัติงานจริง 10 นาย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพราะปริมาณคดีมีค่อนข้างมาก เฉลี่ยแล้วพนักงานสอบสวน 1 คน จะได้รับสำนวนคดีประมาณ 80-100 สำนวนต่อปี ซึ่งมากพอสมควร และ พ.ต.ท.กิติ เองก็คิดว่ามีความรู้ความสามารถในการสอบสวนอยู่ในระดับที่ดีที่จะปฏิบัติงานด้านนี้ได้เป็นอย่างดี

ในการทำสำนวน จะได้รับค่าทำสำนวนครบทุกสำนวน ยกเว้นในกรณีที่ไม่สามารถหาตัวผู้ต้องหาส่งฟ้องได้ หรือกรณีที่เป็นคดีศาลแขวง ฟ้องวาจา ก็จะไม่สามารถเบิกได้ ตามระเบียบของทางราชการ อย่างไรก็ตาม พ.ต.ท.กิติ คิดว่า ค่าทำสำนวน ควรจะมีการเพิ่มเติมบ้าง เพราะค่าสำนวนที่ได้รับน้อยเกินไปและไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง

นอกจากนี้ ในส่วนค่าใช้จ่ายอื่นๆ พนักงานสอบสวนก็ต้องจ่ายเองทั้งหมดทุกสิ่งทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นกระดาษ ปากกา ดินสอ ซึ่งกระทั่งเครื่องคอมพิวเตอร์ ที่ใช้ทำงาน ก็ต้องหามาเอง ซึ่ง พ.ต.ท.กิติ ก็ต้องซื้อหามาด้วยเงินผ่อน เช่นกัน

แม้กระทั่งรถของร้อยเวร ก็อยู่ในสภาพที่ไม่นำไปใช้งาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสำคัญ แม้กระทั่งการซ่อมบำรุงก็ต้องจัดการดูแลเอง ซึ่งทั้งหมดล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสอบสวนทั้งสิ้น

นอกเหนือจากการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนแล้ว พ.ต.ท.กิติ ยังเคยได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในการรับเสด็จ งานตรวจชุมชน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นในกรณีที่กำลังพลไม่เพียงพอ และแน่นอน ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านสอบสวนที่มีเวลาน้อยอยู่แล้ว ทั้งยังบั่นทอนเวลาพักผ่อน

ที่มีอยู่เพียงน้อยนิดอีกด้วย

กรณีที่ พ.ต.ท.กิติ ถูกแทรกแซงการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา มักจะสร้างความลำบากใจให้กับตนเองเสมอๆ แต่ก็มีความจำเป็นต้องปฏิบัติตาม ดังนั้นการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของ พ.ต.ท.กิติ จึงไม่สามารถทำได้อย่างอิสระ บางครั้งต้องยอมทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาร้องขอ เพื่อความสบายใจในการทำงานในครั้งต่อ ๆ ไป

สำหรับการประสานงานในหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานตำรวจนั้น เช่น การส่งผลพิมพ์มือ การตรวจพิสูจน์ยาเสพติด เป็นต้น ก็ได้รับการอำนวยความสะดวกตามขั้นตอนของระบบราชการ ซึ่งความซ้ำเร็ว จะขึ้นอยู่กับปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งยังอยู่ในระดับที่พอรับได้ แต่ความล่าช้าดังกล่าวก็ส่งผลให้เกิดความล่าช้าของงานลงไปด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ พ.ต.ท.กิติ ยังเล่าให้ฟังว่า บ่อยครั้งที่ผู้ต้องหาจะเสนอเงินสินบนให้กับตนเพื่อให้ตนเองนั้นช่วยเหลือทางคดี ซึ่งตนก็ช่วยบ้าง บางครั้งเป็นเรื่องของน้ำใจก็มี หรือเป็นเรื่องของการพึ่งพาอาศัยกัน เนื่องจาก พ.ต.ท.กิติ อยู่ในพื้นที่มานาน จึงมีคนรู้จักมาก

การถูกแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นก็พบบ้าง ส่วนมากตนจะช่วยถ้าเป็นคดีเล็กๆ น้อยๆ เช่น รดชนกัน ทำร้ายร่างกาย คดีฉ้อโกง ถ้าพอที่จะช่วยได้ก็ช่วย แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น คู่กรณีจะต้องตกลงกันได้ก่อน

พ.ต.ท.กิติ ยังไม่เคยเจอกรณีที่มีการใช้อิทธิพลข่มขู่พยาน หรือทำลายหลักฐานสำคัญเกี่ยวกับการสอบสวนเลย อาจเป็นเพราะ พ.ต.ท.กิติ รู้จักคนเยอะ และทุกคนให้ความเกรงใจ จึงไม่ค่อยประสบปัญหาดังกล่าว

ในเรื่องการทำงาน ในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา พ.ต.ท.กิติ สามารถทำสำนวนได้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดและตามระเบียบของทางราชการทุกสำนวน โดยสามารถรวบรวมพยาน หลักฐานได้อย่างครบถ้วน และมีน้ำหนักเพียงพอที่พนักงานอัยการจะสั่งฟ้องผู้ต้องหาได้ทุกคดี และไม่มีสำนวนที่ค้างค้างหรือล่าช้าเลยแม้แต่ข้อ

พ.ต.ท.กิติ ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสอบสวนไว้ดังนี้ ในกระแสโลกาภิวัตน์ พนักงานสอบสวนจะต้องแสวงหาความรู้เรื่องอื่น ๆ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายในลักษณะ หลักนิติศาสตร์อย่างเดียวไม่ได้ จะต้องมองหลายมิติแต่กฎหมายไม่ได้รับการปรับปรุงให้ทันกับสภาพการณ์ปัจจุบัน บางครั้ง พนักงานสอบสวนยึดหลักนิติศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่ไปตามตัวบทกฎหมาย แต่สังคมไม่ยอมรับ จึงมักถูกวิพากษ์วิจารณ์ แต่กฎหมายไม่ได้ปรับปรุง พนักงานสอบสวนจึงตกเป็นจำเลยทางสังคมไป

อยากให้ประชาชน มองคำรวจในสายตาที่เป็นธรรมบ้าง เพราะทุกคนอยากมีจิตวิญญาณของการเป็นคนดี จิตสำนึกที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม ที่สำคัญตำรวจ มีครอบครัว มีภรรยา มีลูกทุกคน จึงต้องการเป็นพ่อที่ดี สามีที่ดี เช่น บุคคลอื่น ๆ หรือที่ วิญญาณทุกคนต้องการ

**ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 7 พ.ต.ท.สมชาย (นามสมมติ)**

### ข้อมูลทั่วไป

พ.ต.ท.สมชาย (นามสมมติ) อายุ 40 ปี สถานภาพสมรสแล้ว ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง พนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร2) ของสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม สำเร็จการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ตร.) รับราชการตำรวจมานาน 8 ปี ในตำแหน่งพนักงานสอบสวน จนถึงปัจจุบัน โดยได้รับอัตราเงินเดือนๆ ละ 11,220 บาท และไม่มีรายได้พิเศษอื่นใด หลังจากรับราชการ เคยได้รับการอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวนเป็นการพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 ครั้ง และเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ดี ที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ทันสมัย อยู่ตลอดเวลา

### ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน

พ.ต.ท.สมชาย กล่าวถึงจำนวนพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจที่ตนปฏิบัติงานอยู่ว่า อัตราของพนักงานสอบสวนทั้งหมดในสถานีตำรวจ คือ 9 อัตรา แต่ในความเป็นจริงแล้วมีเจ้าพนักงานที่ปฏิบัติงานจริง 6 อัตราเท่านั้น เนื่องจากไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่นหมด และยังมีอัตราที่ว่างอยู่ ดังนั้น โดยอัตรากำลังที่มีอยู่ ถ้าปฏิบัติงานด้านการสอบสวนครบทั้งหมด น่าจะมีความสมดุลกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้น แต่เนื่องด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้จำนวนพนักงานสอบสวนมีไม่เพียงพอที่จะรองรับกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานด้านสอบสวน ซึ่งโดยส่วนตัวแล้ว พ.ต.ท.สมชาย คิดว่า มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านสอบสวนเป็นอย่างดี แต่ก็ยอมรับว่ามีปัจจัยบางอย่างที่อาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ปัจจัยดังกล่าวนี้ เช่น งบประมาณที่สนับสนุนด้านการปฏิบัติงานนั้น มีน้อยมาก และสถานีตำรวจก็จะประสบปัญหาเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานการตรวจสถานที่เกิดเหตุ เช่น กระเป๋าดูรอยที่เกิดเหตุ อุปกรณ์เก็บลายพิมพ์นิ้วมือแฝงที่จะใช้ในคดีทั่ว ๆ ไป มีไม่เพียงพอ และเงินทุนส่วนตัวบางครั้งก็มีจำกัดในการที่จะต้องไปซื้อหา

อุปกรณ์เหล่านี้มา การปฏิบัติงานจึงดำเนินไปเท่าที่จะพอมือเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยนั้นแสดงถึงการไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ส่วนตัว ก็มีความจำเป็นที่ พ.ต.ท.สมชาย จะต้องจัดหาเอง เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ หมึกพิมพ์ เป็นต้น เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำสำนวนการสอบสวน เพราะถ้าหากไม่มีเครื่องอำนวยความสะดวกเหล่านี้ อาจมีผลทำให้งานที่ทำไม่บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นที่พนักงานสอบสวนอย่าง พ.ต.ท.สมชาย จะต้องจัดหาอุปกรณ์ทั้งหลายเหล่านี้มาด้วยตนเอง แม้กระทั่งวิทยุรับ-ส่ง ก็ไม่มีให้ใช้ ต้องใช้วิทยุสื่อสารส่วนตัวในการปฏิบัติงานอีกทั้งบางครั้ง ต้องนำรถยนต์ส่วนตัวออกไปตรวจสถานที่เกิดเหตุด้วย ทุกอย่างล้วนแต่เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ที่พนักงานสอบสวนต้องรับผิดชอบเองทั้งสิ้น ทั้งนี้ไม่อย่างทำเช่นนั้น

นอกจากนั้น อุปกรณ์ที่มีอยู่ก็ยังคงขาดความทันสมัย โดยเฉพาะเมื่อมีคดีทางด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ หรืออาชญากรรมทางเศรษฐกิจ เช่น บัตรเครดิต ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีความทันสมัย และใช้ความรู้เฉพาะทางในการสอบสวน ก็ไม่สามารถที่จะหาผู้ที่มีความรู้เชี่ยวชาญในด้านนี้มาช่วยเหลือได้

พ.ต.ท.สมชาย ยังกล่าวเพิ่มเติม ถึงข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานว่า บ่อยครั้งที่ผู้บังคับบัญชาอาจจะขอร้องหรือสั่งให้ดำเนินการสอบสวน โดยการโอนเอียงไปเข้ากับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด บางครั้งก็เป็นคดีใหญ่ ๆ เช่น คดีฆ่าคนตาย ซึ่งถือว่าเป็นคดีอุกฉกรรจ์ พ.ต.ท.สมชาย ก็ยังคงช่วยเหลือผู้ต้องหาให้พ้นผิดมาแล้ว ทั้งที่เห็นว่าสิ่งที่ทำเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง หากแต่เป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาขอร้องให้ช่วยเหลือ ซึ่งตนเองก็ต้องทำ เพื่อความอยู่รอดในหน้าที่การงาน เพราะผู้บังคับบัญชาสามารถให้คุณให้โทษกับตนเองได้

ในการปฏิบัติงานด้านสอบสวน มักจะเจออุปสรรคในเรื่องพยาน เมื่อเกิดเรื่องขึ้นมาประชาชนก็มักจะกล่าวอ้างกันไปต่างๆ นานา แต่เมื่อมีการร้องขอให้ไปเป็นพยานในคดีดังกล่าว กลับได้รับการปฏิเสธ เพราะประชาชนกลัวการเป็นพยาน และเป็นห่วงความปลอดภัยของตนเอง

ในการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นต้องประสานงานกับหน่วยราชการอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ก็มักจะได้รับความร่วมมือดี ไม่มีปัญหาแต่อย่างใด ส่วนในเรื่องความล่าช้าในการติดตามผลตรวจพิสูจน์ต่าง ๆ นั้น ก็เป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นในทุกพื้นที่ ซึ่งถ้าหากปรับปรุงในจุดนี้ได้ ก็จะทำให้งานสอบสวนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พ.ต.ท.สมชาย ได้กล่าวถึงเรื่องการที่ผู้ต้องหาบางคนเสนอเงินสินบนให้กับตน เพื่อช่วยเหลือทางคดีนั้น ก็มีอยู่บ่อยเหมือนกัน ซึ่งตนเองก็รับบ้าง ทั้งนี้โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ เรื่องความเสี่ยง กรณีที่เป็นคดีที่ไม่ร้ายแรง พอช่วยได้ก็ช่วย ที่สำคัญคู่กรณีจะต้องพอใจทั้งสองฝ่าย

พ.ต.ท.สมชาย ยังเคยถูกผู้มีอิทธิพลใช้อิทธิพลแทรกแซงการปฏิบัติงานของคนด้วย เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่รู้จักกับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการร้องเรียนในเรื่อง การทำสำนวนคดีล่าช้า ไม่ติดตามคู่กรณีให้บ้าง หรือร้องเรียนในเรื่องการไม่ได้รับความเป็นธรรมบ้าง ซึ่งเมื่อ พ.ต.ท.สมชาย ถูกร้องเรียนเช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาก็จะต้องมาสั่งการให้ พ.ต.ท.สมชาย รับผิดชอบ การสอบสวนอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งเห็นว่าเป็นการแทรกแซงการทำงาน โดยไม่ให้คนใช้ดุลยพินิจในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่

ส่วนในรอบปีที่ผ่านมา มีคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของ พ.ต.ท.สมชาย ประมาณ 130 คดี ซึ่งนับว่ามากพอสมควร และยอมรับว่า ไม่สามารถที่จะทำสำนวนให้เสร็จสิ้นได้ตามกำหนดระยะเวลา โดยคดีบางส่วนยังคงค้างอยู่บ้าง ส่วนใหญ่ เป็นคดีที่ไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด ที่ไม่มีตัวผู้ต้องหา ส่วนในคดีที่ทำเสร็จสิ้นแล้ว เชื่อว่าจะมีน้ำหนักเพียงพอที่อัยการจะสั่งฟ้องได้ทุกคดีด้วย ส่วนการปฏิบัติงานที่ผ่านมา พ.ต.ท.สมชาย ยังไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยในเรื่องการทำสำนวนเลย นอกจากนี้ยังไม่เคยมีสักครั้งเลยที่ พ.ต.ท.สมชาย จะต้องปล่อยตัวผู้ต้องหาไปเนื่องจากไม่สามารถสรุปสำนวนการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

โดยส่วนใหญ่ คดีในความรับผิดชอบของ พ.ต.ท.สมชาย นั้น คนจะมีความเห็นสั่งฟ้องเกือบทั้งหมด มีบ้างประมาณ 5% ที่คนมีความเห็นสั่งไม่ฟ้อง แต่ทุกเรื่องที่คนมีความเห็นสั่งฟ้องนั้น พนักงานอัยการก็จะมีความเห็นสั่งฟ้องด้วยเช่นกัน

พ.ต.ท.สมชาย ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมถึงเรื่องการทำงานด้านสอบสวนไว้ 2 ประการ คือ

1. ควรจะมีค่าตอบแทนที่มีให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ พอที่จะพึ่งพาตนเองได้อย่างสมศักดิ์ศรี เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น เช่น กรมสอบสวนคดีพิเศษ
2. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานสอบสวนอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

สถาบันวิจัยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 8 ร.ต.ท.สุจริต (นามสมมติ)

### ข้อมูลทั่วไป

ร.ต.ท.สุจริต (นามสมมติ) อายุ 36 ปี สมรสแล้ว ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร) ของสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี รัฐบาลมาแล้ว 11 ปี และดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนมาเป็นเวลา 4 ปี ปัจจุบันได้รับอัตราเงินเดือนๆ ละ 11,140 บาท ไม่มีรายได้พิเศษอื่นใด และไม่เคยได้รับการอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวนเพิ่มเติม

### ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน

ร.ต.ท.สุจริต กล่าวถึงจำนวนพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจที่ตนปฏิบัติงานอยู่ว่ามีพนักงานสอบสวนทั้งหมด 3 นาย ซึ่งน้อยมากและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน แม้ว่า ร.ต.ท.สุจริต จะมีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ก็ตาม การปฏิบัติงานจึงยังเป็นปัญหาอยู่มาก และในการทำสำนวนแต่ละคดีนั้น ร.ต.ท.สุจริต คิดว่าค่าตอบแทนในการทำสำนวนนั้นน้อยเกินไป และได้ไม่ไม่ครบถ้วนอีกด้วย เนื่องจากต้องแบ่งส่วนให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย นอกจากนั้นงบประมาณในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนก็มีน้อยมาก และไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ หลายครั้งที่ ร.ต.ท.สุจริต ต้องรับผิดชอบในเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ เอง เช่น ค่าอุปกรณ์ วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่ใช้ในการสอบสวน เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ กระดาษ หรือยานพาหนะส่วนตัว เป็นต้น

นอกจากงานด้านการสอบสวนแล้ว ร.ต.ท.สุจริต ยังได้รับมอบหมายให้ไปช่วยงานทางด้านอื่นๆ อีกบ้างเป็นบางครั้ง เช่น งานทางด้านการปราบปราม กรณีที่มีการเร่งปราบปรามอาชญากรรมตามนโยบายของหน่วยงาน ซึ่งมีไม่บ่อยนัก เพราะพนักงานสอบสวนมีน้อยอยู่แล้ว นอกจากนี้ ร.ต.ท.สุจริต ยังกล่าวเพิ่มเติมถึงเรื่องการปฏิบัติงานว่าหลายครั้งที่ผู้บังคับบัญชามักจะแทรกแซงการทำงานของคนอื่นด้วย เช่น บางครั้งผู้กระทำความผิดมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา อาจมีการร้องขอให้ผ่อนผันบ้างในบางครั้ง เช่น คดีจราจร ซึ่งเป็นความผิดเล็กน้อย เป็นต้น

ในการปฏิบัติงาน ร.ต.ท.สุจริต จะไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากประชาชน ในการให้เบาะแส รวมทั้งไม่ได้รับความร่วมมือในการเป็นพยานในคดีด้วย ทั้งนี้เพราะประชาชนไม่อย่างยุ่งเกี่ยว

เป็นคดีความ และไม่ต้องการเตือนหรือ นอกจากนั้นในการประสานงานกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังมีปัญหาด้วยเช่นกัน คือ ความล่าช้าในการขอข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

ผู้ต้องหบางคนเคยติดสินบน ร.ต.ท.สุจริต ในการสอบสวนด้วย แต่ ร.ต.ท.สุจริต ไม่ได้รับไว้ และบางครั้งก็มีการแทรกแซงจากนักการเมืองในท้องถิ่น โดยการใช้อิทธิพลในการข่มขู่พยานด้วย ทำให้บางครั้งการทำงานมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานบ้าง

ในรอบปีที่ผ่านมา (2546) ร.ต.ท.สุจริต มีสำนวนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประมาณ 80 สำนวน ซึ่ง ร.ต.ท.สุจริต สามารถทำสำนวนได้ครบถ้วน และมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะส่งฟ้องไปยังเจ้าพนักงานอัยการได้ แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากปริมาณคดีที่มีมาก และจำนวนพนักงานสอบสวนมีน้อยทำให้การทำสำนวนเป็นไปด้วยความล่าช้า และมีสำนวนค้างค้างอยู่พอสมควร ทำให้ ร.ต.ท.สุจริต เคยถูกตั้งกรรมการสอบสวน จำนวน 1 ครั้งด้วย และถูกลดขั้นเงินเดือนในปีนั้นไป ซึ่งเปรียบเสมือนกับการทำงานฟรีในรอบปีที่ผ่านมา

แต่อย่างไรก็ตาม ร.ต.ท.สุจริต ก็ไม่เคยปล่อยตัวผู้ต้องหาไปเนื่องจากไม่สามารถสรุปสำนวนการสอบสวนได้ทันตามเวลาที่กฎหมายกำหนด และทุกเรื่องที่ ร.ต.ท.สุจริต มีความเห็นส่งฟ้องไปยังพนักงานอัยการ พนักงานอัยการก็จะมีความเห็นส่งฟ้องด้วยทุกคดี โดยที่ไม่เคยมีคำสั่งให้ตนเองต้องสอบสวนหรือหาพยานหลักฐานเพิ่มเติมเลย

ร.ต.ท.สุจริต ได้กล่าวแสดงข้อคิดเห็น-ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนควรจะเพิ่มมากขึ้น เพราะพนักงานสอบสวนมีภาระที่ต้องรับผิดชอบใช้จ่ายในการทำงานมากมาย นอกจากนี้ในขั้นตอนของการสอบสวนบางครั้งก็มีความยุ่งยากตามกฎหมาย เช่น การขออนุญาตจับกุมผู้ต้องหาต้องขออนุญาตศาล หรือการสอบสวนพยานเด็กที่ต้องมีเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าฟังการสอบสวนด้วยหลายฝ่าย เช่น ทำให้การสอบสวนล่าช้า ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงกำหนดระยะเวลาในการสอบสวนให้นานขึ้นด้วย

ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 9 พ.ต.ต.ศิริวุฒิ (นามสมมุติ)

### ข้อมูลทั่วไป

พ.ต.ต.ศิริวุฒิ (นามสมมุติ) อายุ 35 ปี สถานภาพโสด ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร 2) ของสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม จบการศึกษา ในระดับปริญญาตรี คณะนิติศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง รับราชการมานาน 10 ปี ใน



ตำแหน่งพนักงานสอบสวนจนถึงปัจจุบัน โดยได้รับอัตราเงินเดือนๆ ละ 12,080 บาท และมีเงินประจำตำแหน่งอีก 4,000 บาท นอกจากนี้ยังมีค่าทำสำนวนที่ได้รับจากการทำสำนวนตามปริมาณของสำนวนด้วย และหลังจากได้ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานสอบสวนแล้ว เคยเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ มาประมาณ 4 ครั้ง

### ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน

พ.ต.ต.ศิริวุฒิชัย กล่าวถึงจำนวนพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจที่ตนปฏิบัติงานอยู่ว่า มีอัตรากำลังอยู่ 6 คน แต่ได้ไปช่วยราชการในสถานีตำรวจอื่น 1 คน จึงทำให้มีพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่จริงอยู่เพียง 5 คนเท่านั้น จึงทำให้มีงานในหน้าที่รับผิดชอบหนักขึ้น แต่ยังสามารถทำงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการทำสำนวน ตนจะได้รับค่าทำสำนวนครบทุกสำนวน ยกเว้นในกรณีที่ไม่รู้ตัวผู้กระทำความผิด หรือเป็นกรณีคดีศาลแขวง ที่ผู้ต้องหาไร้สารภาพ ก็จะไม่สามารถเบิกได้ ตามระเบียบของทางราชการ พ.ต.ต.ศิริวุฒิชัย ยังกล่าวเสริมว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ น่าจะพิจารณาให้เงินสนับสนุนในด้านการสอบสวนให้มากกว่านี้ เพราะในบางครั้งตนเองต้องออกค่าใช้จ่ายส่วนตัวเพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จของงานอยู่บ่อยครั้ง อย่างเช่น การต้องจ้างผู้ได้บังคับบัญชาให้เดินทางไปรับผลตรวจพิสูจน์ฯ ในกรุงเทพฯ กรณีเร่งด่วน หรือนอกเวลาราชการ ซึ่งรายจ่ายที่เกิดขึ้นในส่วนนี้ ไม่สามารถที่จะเบิกจากที่ใดได้

นอกจากนี้ ในเรื่องค่าวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงาน ปัจจุบันยังถือว่าโชคดีที่ยังพอมิให้เบิกได้ตลอดเวลา อาจจะมีขาดแคลนบ้างในบางครั้ง แต่ก็อยู่ในสภาพที่พอยอมรับได้ คือ พนักงานสอบสวนไม่ได้ซื้อเองเสียทั้งหมด ยกเว้น กรณีเครื่องคอมพิวเตอร์ ที่ทุกคนต้องจัดหาเอง ส่วนในเรื่องเครื่องมือสื่อสารนั้น ปัจจุบันโทรศัพท์เคลื่อนที่ มีความจำเป็นมาก แต่ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการใช้งานนั้น ทุกคนต้องรับผิดชอบเองทั้งสิ้น ส่วนในเรื่องยานพาหนะที่ใช้ตรวจสถานที่เกิดเหตุนั้น ในสถานีตำรวจที่ตนเองอยู่นั้น มีรถยนต์ของร้อยเวรอยู่เพียงคันเดียว ทำให้บางครั้งไม่เพียงพอต่อการทำงาน จึงต้องใช้รถยนต์ส่วนตัว ซึ่งก็ไม่สามารถเบิกค่าน้ำมันหรือค่าใช้จ่ายได้

นอกเหนือจากการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนแล้ว พ.ต.ต.ศิริวุฒิชัย ยังเคยได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการสอบสวนคดีความผิดเกี่ยวกับการเลือกตั้งร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ อีก และในขณะเดียวกันก็ยังคงเข้าเวรตามปกติ ทำให้บางช่วงต้องทำงานหนักขึ้น และอาจมีผลทำให้สำนวนการสอบสวนล่าช้าออกไป ในส่วนปัญหาการทำงานระหว่างตนเองกับผู้บังคับบัญชายังไม่เคยมี และผู้บังคับบัญชาก็ยังไม่เคยสั่งการให้กระทำในสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแต่อย่างใด

นอกจากนี้ ในเรื่อง ความร่วมมือจากประชาชนนั้น ในพื้นที่รับผิดชอบ ก็ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากประชาชนเท่าที่ควร และเมื่อร้องขอให้มาเป็นพยานในคดีก็มักจะปฏิเสธไม่ค่อยให้ความร่วมมือ

ส่วนการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเองนั้น ยังพบว่ามีปัญหาในเรื่องความล่าช้าของขั้นตอนการดำเนินงานอยู่มาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้ชำนาญการมีน้อย (เช่น การตรวจพิสูจน์วัตถุพยานต่าง ๆ) จนมีผลทำให้บางครั้งการทำคดีต้องล่าช้าออกไป

นอกจากนี้ พ.ต.ต.ศิริวุฒิ ยังเล่าให้ฟังว่า ตั้งแต่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนมา ยอมรับว่าเคยช่วยเหลือผู้ต้องหาที่กระทำผิดมาบ้างเหมือนกัน แต่ความผิดนั้น ผู้ต้องหาได้มีการชดเชยค่าเสียหายให้กับคู่กรณีแล้ว และเป็นคดีที่ไม่ร้ายแรง แต่ตนเองก็ไม่เคยเรียกร้องเงินสินบนในการช่วยเหลือคดี จากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดแต่อย่างใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของทุกฝ่าย

ในส่วนของอิทธิพลนักการเมืองท้องถิ่นนั้น พอมืออยู่บ้าง แต่ก็ไม่ถึงกับทำให้งานนั้นต้องเสียไปอาจมีการขอร้องให้ช่วยเหลือทางคดี แต่ก็ไม่ถึงกับใช้อิทธิพลข่มขู่ตนเอง

ในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา พ.ต.ต.ศิริวุฒิ ยอมรับว่า ไม่สามารถที่จะทำสำนวนการสอบสวนให้เสร็จสิ้นในทุกคดีได้ อาจเป็นเพราะว่าตนเองมีงานอื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบอีก และขณะนี้ยังเรียนด้านกฎหมายเพิ่มเติมด้วย ทำให้บางครั้งมีเวลาทำงานน้อยลง แต่ก็ไม่ถึงกับทำให้งานที่รับผิดชอบต้องเสียไป ส่วนสำนวนที่ทำเสร็จสิ้นนั้น เชื่อว่าสามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่างครบถ้วน และมีน้ำหนักเพียงพอที่พนักงานอัยการจะสั่งฟ้องผู้ต้องหาได้ทุกคดี ตั้งแต่ปฏิบัติหน้าที่มา ตนเองเคยถูกลงโทษทางวินัยมา 2 ครั้ง ในเรื่องการทำสำนวนล่าช้า เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งอยู่ในเมือง (สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองนครปฐม) .ซึ่งมีสำนวนคดีมาก จนทำให้ถูกงดเงินเดือนทั้งสองครั้ง และตั้งแต่ทำงานสอบสวนมา ยังไม่เคยมีการปล่อยตัวผู้ต้องหาไปเนื่องจากสรุปสำนวนการสอบสวนไม่เสร็จสิ้นเลย และสำนวนคดีที่รับผิดชอบส่วนใหญ่ พนักงานอัยการก็มักจะมีความเห็นสั่งฟ้องเช่นเดียวกันคนทุกคดี ส่วนจะสามารถลงโทษผู้ต้องหาได้มากน้อยแค่ไหนนั้น บางที่ยังต้องขึ้นอยู่กับพิจารณาคดีในชั้นศาลด้วย หรือบางคดีที่มีพยานหลักฐานไม่เพียงพอ พนักงานอัยการก็มักจะมีคำสั่งให้ทำการสอบสวนเพิ่มเติม ซึ่งตนเองก็เคยโดนเหมือนกัน ส่วนใหญ่จะเป็นคดีที่มีความซับซ้อน หรือเป็นคดีที่ไม่ค่อยได้ทำ เช่น คดีเกี่ยวกับ พ.ร.บ.ป่าไม้, พ.ร.บ.แร่, พ.ร.บ.ที่ดิน

พ.ต.ต.ศิริวุฒิ ได้เสนอแนะว่า พนักงานสอบสวนน่าจะได้เงินพิเศษมากกว่าที่เป็นอยู่นี้ เพื่อจะได้อยู่ได้อย่างสมศักดิ์ศรี และมีเกียรติ เทียบเท่าหน่วยอื่น ๆ เนื่องจากต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมาก และหากไม่ได้รับการดูแลจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ก็จะทำให้พนักงานสอบสวนพยายามหารายได้ในทางที่มิชอบ นั่นก็คือ การทุจริตในหน้าที่ การเรียกรับเงินสินบนช่วยเหลือทางคดี ซึ่งล้วนแต่เป็นการกระทำผิดกฎหมายแทบทั้งสิ้น หากไม่ได้รับการแก้ไข ต่อไปการ

ปล่อยตัวผู้ต้องหาไปเนื่องจากพยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะมีให้เห็นมากขึ้น เพราะปัจจุบันนี้ ผู้ต้องหาได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายมากมายอยู่แล้ว ทำให้พนักงานสอบสวนทำงานได้ยากยิ่งขึ้น และเมื่อเงินเดือนยังน้อยอีก อาจทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน จึงไม่ยากที่จะใส่ใจในงานที่ทำผลสุดท้าย อาจทำให้เกิดความเสียหาย ทั้งกระบวนการยุติธรรมเลยก็เป็นได้

**ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 10 ร.ต.ต.อนุภาพ (นามสมมติ)**

### **ข้อมูลทั่วไป**

ร.ต.ต.อนุภาพ (นามสมมติ) อายุ 25 ปี สถานภาพโสด หลังจากการสำเร็จการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (คร.) มาได้ 2 ปี ได้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร1) ของสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม และมีโครงการที่จะศึกษาต่อระดับปริญญาโทในปีการศึกษา 2548 ที่มหาวิทยาลัยชื่อดังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้รับอัตราเงินเดือนๆ ละ 6,740 บาท โดยไม่มีรายได้พิเศษอื่นใด หลังจากการจบการศึกษาและได้เลือกลงตำแหน่งพนักงานสอบสวนนั้น คนได้รับการอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวนก่อนการปฏิบัติหน้าที่จริง เป็นเวลา 8 เดือน

### **ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน**

ร.ต.ต.อนุภาพ เป็นหนึ่งใน 11 คน ของพนักงานสอบสวนทั้งหมดในสถานี ในแต่ละวันจะมีปริมาณของคดีมากน้อยแตกต่างกัน โดยเฉลี่ยแล้วอยู่ที่ 5-6 คดีต่อวัน ซึ่งระยะเวลาในการสรุปสำนวนคดีให้แล้วเสร็จนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทและความยากง่ายของคดี บางคดีใช้เวลาประมาณ 3 เดือน บางคดีใช้เวลาประมาณ 6 เดือน หรือบางคดีอาจจะนานกว่านั้น ซึ่งโดยส่วนตัวแล้ว คนคิดว่าปริมาณคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบนั้นมีมากพอสมควร จนบางครั้งการเกิดปัญหาในการทำสำนวนบ้างเหมือนกัน อย่างไรก็ตามในการทำสำนวนทุกสำนวน คนจะได้รับค่าตอบแทนในการทำสำนวนครบถ้วนเสมอมา

ในการปฏิบัติหน้าที่แม้ว่า ร.ต.ต.อนุภาพ จะพยายามใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่แล้วก็ตาม หากแต่ก็ยังมีความขัดข้องในการปฏิบัติงานอยู่ไม่น้อย เป็นต้นว่าในเรื่องของงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งบางครั้งอาจจะยังมีไม่เพียงพอ ทำให้คนต้องใช้เงินทุนส่วนตัวของคนบางส่วน ลงไปสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้นว่าอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานบางอย่างก็

ต้องซื้อหามาเอง เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ แม้กระทั่งกระดาษ เนื่องจากทางราชการไม่มีงบประมาณให้

นอกจากการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนแล้ว บางครั้ง ร.ต.ต.อาณุภาพ ก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ในส่วนอื่นๆ ด้วย เช่น การปฏิบัติงานด้านกิจกรรมต่างๆ ของสถานีตำรวจ เช่น การร่วมกิจกรรมพิธีการต่างๆ ซึ่งไม่มากมายอะไร และไม่เป็นการรบกวนการปฏิบัติหน้าที่ประจำ

ในการปฏิบัติงานบางครั้งผู้บังคับบัญชาเคยฝากให้ดูแลบางคดีเป็นกรณีเป็นพิเศษ แต่ก็ไม่บ่อยครั้งมากนัก เนื่องจากตนเองเพิ่งจะเข้ามารับราชการใหม่ อาจไม่มีความเชี่ยวชาญเพียงพอ และในการปฏิบัติงานด้านสอบสวนบางอย่าง ต้องยอมรับว่าความเห็นในการทำงานอาจไม่ตรงกันทุกคน แม้บางครั้งอาจมีความพยายามในการแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชาอยู่บ้าง แต่ตนก็ได้พยายามอย่างขยันขันแข็งที่จะใช้ดุลพินิจด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนเป็นสำคัญ

อนึ่ง ในการปฏิบัติงานด้านสอบสวน จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้เลย หากปราศจากการได้รับความร่วมมือ หรือการได้รับแจ้งเบาะแส จากประชาชน โดยเฉพาะในคดีอาญา ซึ่งตนยอมรับว่าประชาชนในจังหวัดนครปฐม ก่อนข้างจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้เบาะแสของผู้กระทำผิด หากแต่ในกรณีการร้องขอให้ประชาชน ที่รู้เห็นเหตุการณ์ เป็นพยานในการสอบสวนแล้ว กลับไม่ค่อยได้รับความร่วมมือเท่าที่ควรนัก เพราะประชาชนส่วนใหญ่ยอมรับว่า ยังไม่มีความมั่นใจในสวัสดิภาพและความปลอดภัยของตนเองและครอบครัวมากนัก

แต่อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานก็ยังคงมีความลื่นไหล เพราะการประสานการทำงานที่ดีของข้าราชการตำรวจแต่ละหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็งานด้านข้อมูลข่าวสารกับหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือการประสานงานข้อมูลระหว่างตำรวจกับหน่วยงานอื่นๆ ก็ตาม ทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ ร.ต.ต.อาณุภาพ ยังกล่าวว่า เคยถูกผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นแทรกแซงการทำงานด้วย กล่าวคือ บางครั้งผู้ที่กระทำความผิด อาจมีความเกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล เช่น เป็นญาติ เป็นคนรู้จัก เป็นลูกน้อง เป็นต้น จึงมีการร้องขอในคดีดังกล่าว โดยมักจะอ้างความมีอิทธิพลกับตน ซึ่งตนจะยอมรับฟังและใช้ดุลพินิจประกอบการพิจารณาอย่างตรงไปตรงมาโดยส่วนตัวพยายามหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญหน้ากับผู้มีอิทธิพลอยู่แล้ว และอย่างน้อยที่สุด ตนก็ยังรู้สึกดีกับการปฏิบัติหน้าที่ เพราะในการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมา ตนยังไม่เคยเจอการข่มขู่พยาน หรือทำลายหลักฐานสำคัญ ในคดีที่ตนรับผิดชอบอยู่เลย

ร.ต.ต.อาณุภาพ ได้กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาว่า ปริมาณสำนวนคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมดของตน เฉลี่ยแล้ว เดือนละประมาณ 15-20 สำนวน ซึ่งนับได้ว่าเป็นปริมาณที่มากพอสมควรทีเดียว ดังนั้นแน่นอนว่ากำหนดระยะเวลาในการทำสรุปสำนวนแต่ละสำนวน

นั้น ก็ต้องมีความล่าช้าออกไปบ้าง แต่ก็อย่าล่าช้าเกินกำหนดเวลา ถึงขนาดต้องถูกลงโทษทางวินัยแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม โดยส่วนใหญ่คนได้พยายามใช้ความรู้ความสามารถในการรวบรวมพยานหลักฐานอย่างเต็มที่ จนได้พยานครบถ้วนและมีน้ำหนักที่เพียงพอ จนตนเองมีความเห็นสั่งฟ้อง ร้อยละ 90 ของสำนวนที่ตนรับผิดชอบ ส่วนอีกร้อยละ 10 ร.ศ.ศ.อานูภาพ ยอมรับว่าตนได้มีความเห็นสั่งไม่ฟ้องผู้ต้องหา เนื่องจากพยานหลักฐานไม่เพียงพอ และไม่มีแม้แต่คดีเดียวที่ต้องปล่อยตัวผู้ต้องหาไปเนื่องจากของสำนวนที่ตนรับผิดชอบ ส่วนอีกร้อยละ 10 ร.ศ.ศ.อานูภาพ ยอมรับว่าตนได้มีความเห็นสั่งไม่ฟ้องผู้ต้องหา เนื่องจากพยานหลักฐานไม่เพียงพอ และไม่มีแม้แต่คดีเดียวที่ต้องปล่อยตัวผู้ต้องหาไปเนื่องจากไม่สามารถสรุปสำนวนการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อสำนวนทั้งหมดส่งไปยังชั้นพนักงานอัยการ พนักงานอัยการจะมีความเห็นสั่งฟ้องผู้ต้องหาเป็นส่วนใหญ่ คือ ประมาณ ร้อยละ 80 จะมีอยู่เพียงร้อยละ 20 เท่านั้น ที่พนักงานอัยการจะมีคำสั่งให้คนทำการสอบสวนเพิ่มเติม

ร.ศ.ศ.อานูภาพ ได้แสดงความเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนไว้ว่า โดยปกติข้าราชการตำรวจก็มักจะพยายามทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลัง เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชนอยู่แล้ว แต่บางครั้งก็ต้องยอมรับว่า ผู้กระทำความผิด หรือผู้ต้องหา ก็มีการพัฒนา กลวิธีในการกระทำความผิด โดยมีเทคนิควิธีใหม่ๆ ใช้ความรู้ใหม่ๆ เรียกได้ว่าคนร้ายยุคใหม่ เป็นคนฉลาด บางครั้งในการสอบสวนหาพยานหลักฐานก็ทำได้ไม่ถนัดนัก เจ้าพนักงานจำเป็นต้องเรียนรู้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ด้วยตนเอง ดังนั้นการฝึกอบรมเจ้าพนักงานให้มีความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ จึงเป็นเรื่องที่ไม่ควรถูกละเลย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้มีมากขึ้น

นอกจากนี้ ต้องยอมรับอีกประการหนึ่งว่า การทำงานเพียงคนเดียวคงไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ในหลายๆ คดีที่ผู้ต้องหาลอยนวล เพราะขนาดพยานหลักฐานที่แน่นหนาพอควร นั้นเพราะพยานบุคคลที่มีอยู่ ไม่เต็มที่เต็มใจกับการเป็นพยานมากนัก หรือมีทางเลือกที่ดีกว่าในการไม่ เป็นพยาน เช่น การรับเงินจากผู้ต้องหา เพื่อกลับคำให้การ ดังนั้น มาตรการในการคุ้มครองพยาน จำเป็น ต้องมีความเข้มข้น และรัดกุมมากกว่านี้ ซึ่งร.ศ.ศ.อานูภาพก็เข้าใจว่ามาตรการดังกล่าว เป็นมาตรการ ใหม่ที่กฎหมายกำหนดขึ้น จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนา และทดลองใช้ระยะหนึ่ง หากแต่ถ้า กระบวนการยุติธรรม สามารถคุ้มครองพยานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การสืบสวน สอบสวน หาพยานหลักฐานมัดตัวผู้กระทำความผิด ก็จะทำได้ง่ายขึ้น ยังความยุติธรรมต่อประชาสังคมได้มากกว่าที่เป็น อยู่ด้วยเช่นกัน

## บทที่ 5

### การวิเคราะห์ข้อมูลและการพิสูจน์สมมติฐาน

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม, สมุทรสาครและสุพรรณบุรี” ผู้ศึกษาจะได้เสนอผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากรศึกษา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน

ส่วนที่ 4 การพิสูจน์สมมติฐาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มตัวอย่าง

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากร

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้พิจารณาจากข้อมูลส่วนบุคคล อันประกอบด้วย อายุ ฐานะการ ยศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษ เวลางานสอบสวน การฝึกอบรมการสอบสวน ซึ่งจำแนกเป็นจำนวนและร้อยละ ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

| อายุของกลุ่มตัวอย่าง | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|-------|--------|
| 20-30 ปี             | 44    | 22.0   |
| 31-40 ปี             | 80    | 40.0   |
| 41-50 ปี             | 60    | 30.0   |
| 51-60 ปี             | 16    | 8.0    |
| รวม                  | 200   | 100.0  |

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และอายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ

| อายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------|-------|--------|
| ต่ำกว่า 5 ปี               | 14    | 7.0    |
| 6-10 ปี                    | 47    | 23.5   |
| 11-15 ปี                   | 44    | 22.0   |
| 16-20 ปี                   | 48    | 24.0   |
| 21-25 ปี                   | 23    | 11.5   |
| 26 ปีขึ้นไป                | 24    | 12.0   |
| รวม                        | 200   | 100.0  |

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 รองลงมา มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 47 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.5 อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 อายุราชการระหว่าง 26 ปีขึ้นไป มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 อายุราชการระหว่าง 21-25 ปี จำนวน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นยศ

| ระดับชั้นยศ                 | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------|-------|--------|
| ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก | 78    | 39.0   |
| พันตำรวจตรี - พันตำรวจโท    | 122   | 61.0   |
| รวม                         | 200   | 100.0  |

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีชั้นยศระหว่าง พันตำรวจตรี – พันตำรวจโท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 และรองลงมาคือ ชั้นยศระหว่างร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจเอก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

| ตำแหน่ง                     | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------|-------|--------|
| พนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร 1) | 78    | 39.0   |
| พนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร 2) | 92    | 46.0   |
| พนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร 3) | 30    | 15.0   |
| รวม                         | 200   | 100.0  |

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร 2) มีจำนวนมากที่สุดคือ 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาเป็นตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร 1) มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39 และน้อยที่สุดเป็นตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร 3) มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา                 | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------|-------|--------|
| มัธยมศึกษาตอนต้น              | 1     | 0.5    |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย             | 1     | 0.5    |
| อาชีวศึกษา (ปวช., ปวส., ปวท.) | 7     | 3.5    |
| ปริญญาตรี                     | 134   | 67.0   |
| ปริญญาโท                      | 57    | 28.5   |
| รวม                           | 200   | 100.0  |



จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ระดับอาชีวศึกษา (ปวช., ปวส., ปวท.) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และระดับการศึกษาน้อยที่สุดคือ จบมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย จำนวนอย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

| สถานภาพสมรส         | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------|-------|--------|
| โสด                 | 57    | 28.5   |
| สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน | 128   | 64.0   |
| สมรสแล้วแยกกันอยู่  | 9     | 4.5    |
| ม่าย/หย่าร้าง       | 6     | 3.0    |
| รวม                 | 200   | 100.0  |

จากตารางที่ 7 พบว่าส่วนใหญ่ สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 สมรสแล้วแยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และน้อยที่สุดคือ ม่าย/หย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 8 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับอัตราเงินเดือน

| ระดับอัตราเงินเดือน | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------|-------|--------|
| ต่ำกว่า 10,000 บาท  | 31    | 15.5   |
| 10,001-15,000 บาท   | 108   | 54.0   |
| 15,001-20,000 บาท   | 42    | 21.0   |
| 20,001-25,000 บาท   | 13    | 6.5    |
| 25,001 บาทขึ้นไป    | 6     | 3.0    |
| รวม                 | 200   | 100.0  |

จากตารางที่ 8 พบว่าส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมา มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และน้อยที่สุดคือ มีอัตราเงินเดือน ตั้งแต่ 25,001 ขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 9 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับรายได้พิเศษ

| รายได้พิเศษ          | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|-------|--------|
| (1) ไม่มีรายได้พิเศษ | 92    | 46     |
| (2) มีรายได้         |       |        |
| ไม่เกิน 5,000 บาท    | 83    | 41.5   |
| 5,001 - 10,000 บาท   | 13    | 6.5    |
| 10,001- 15,000 บาท   | 6     | 3.0    |
| 15,001- 20,000 บาท   | 4     | 2.0    |
| 20,001 บาทขึ้นไป     | 2     | 1.0    |
| รวม                  | 200   | 100.0  |

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีรายได้พิเศษ มีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้พิเศษ แต่ไม่เกิน 5,000 บาท มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 มีรายได้พิเศษระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 มีรายได้พิเศษระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 มีรายได้พิเศษระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้พิเศษ ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 10 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวน

| ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------|-------|--------|
| ต่ำกว่า 5 ปี           | 50    | 25.0   |
| 6-10 ปี                | 79    | 39.5   |
| 11-15 ปี               | 35    | 17.5   |
| 16-20 ปี               | 26    | 13.0   |
| 21-25 ปี               | 7     | 3.5    |
| สูงกว่า 25 ปีขึ้นไป    | 3     | 1.5    |
| รวม                    | 200   | 100.0  |

จากตารางที่ 10 พบว่า ระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนมากที่สุด อยู่ในระยะเวลาระหว่าง 6–10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมา ระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ระยะเวลาระหว่าง 11–15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ระยะเวลาระหว่าง 16–20 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ระยะเวลาระหว่าง 21–25 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และน้อยที่สุดคือระยะเวลามากกว่า 26 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 11 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านการสอบสวนเพิ่มเติม

| การฝึกอบรมเพิ่มเติม     | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|-------|--------|
| ไม่เคย                  | 23    | 11.5   |
| เคย - น้อยกว่า 3 ครั้ง  | 89    | 44.5   |
| - ตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป | 88    | 44.0   |
| รวม                     | 200   | 100.0  |

จากตารางที่ 11 กลุ่มตัวอย่างที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านการสอบสวนเพิ่มเติม มีจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 และไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านการสอบสวนเพิ่มเติม มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และเคยเข้ารับการอบรมน้อยกว่า 3 ครั้ง มากที่สุดคือ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือเคยอบรมตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เกี่ยวกับทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน

| ทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน   | ระดับความคิดเห็น  |              |              |               |                      | —<br>X | S.D. | แปลผล   |
|---|-------------------|--------------|--------------|---------------|----------------------|--------|------|---------|
|   | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย     | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็นด้วย   | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |        |      |         |
| 1. ในหน่วยงานมีพนักงานสอบสวนอย่างเพียงพอ  | 31.5<br>(63)      | 31.0<br>(62) | 6.0<br>(12)  | 24.5<br>(49)  | 7.0<br>(14)          | 2.44   | 1.34 | ปานกลาง |
| 2. จำนวนพนักงานสอบสวนมีความเหมาะสมกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้น                                     | 20.0<br>(40)      | 32.0<br>(32) | 10.0<br>(20) | 27.0<br>(54)  | 11.0<br>(22)         | 2.75   | 1.32 | มาก     |
| 3. พนักงานสอบสวนมีความรู้ความสามารถในการสอบสวนอย่างเพียงพอและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | .5<br>(1)         | 3.0<br>(6)   | 10.5<br>(21) | 53.5<br>(107) | 32.5<br>(65)         | 4.38   | 2.58 | มาก     |
| 4. พนักงานสอบสวนได้รับค่าตอบแทนในการทำสำนวนการสอบสวนครบถ้วนทุกสำนวน                           | 8.0<br>(16)       | 34.0<br>(68) | 20.0<br>(40) | 31.5<br>(63)  | 6.5<br>(13)          | 2.95   | 1.11 | มาก     |

## ตารางที่ 12 (ต่อ)

| ทัศนคติต่อประสิทธิภาพ<br>ในการปฏิบัติหน้าที่ด้าน<br>การสอบสวน   | ระดับความคิดเห็น      |               |              |                     |                              | —<br>X | S.D  | แปลผล   |
|---|-----------------------|---------------|--------------|---------------------|------------------------------|--------|------|---------|
|   | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย      | ไม่แน่ใจ     | ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |        |      |         |
| 5. ค่าตอบแทนในการ<br>ทำสำนวนมีความ<br>เพียงพอ   | 20.0<br>(40)          | 44.0<br>(88)  | 16.5<br>(33) | 18.5<br>(37)        | 1.0<br>(2)                   | 2.37   | 1.03 | ปานกลาง |
| 6. พนักงานสอบสวน<br>ได้รับจัดสรร<br>งบประมาณสนับสนุน<br>ในด้านการปฏิบัติ<br>หน้าที่การสอบสวน<br>อย่างเพียงพอ  | 26.5<br>(53)          | 56.0<br>(112) | 9.0<br>(18)  | 8.0<br>(16)         | 0.5<br>(1)                   | 2.0    | 0.85 | น้อย    |
| 7. การปฏิบัติงานด้าน<br>การสอบสวนบางครั้ง<br>จำเป็นต้องใช้จ่ายเงิน<br>ส่วนตัวเพื่อให้เกิดผล<br>สำเร็จของงาน   | 53.5<br>(107)         | 35.0<br>(70)  | 2.0<br>(4)   | 6.0<br>(12)         | 3.5<br>(7)                   | 1.71   | 1.01 | น้อย    |
| 8. วัสดุอุปกรณ์และ<br>เครื่องมือเครื่องใช้ใน<br>การสอบสวน เช่น<br>โต๊ะ เก้าอี้ เครื่อง<br>คอมพิวเตอร์ กระดาษ<br>มีจำนวนเพียงพอต่อ<br>การปฏิบัติงานด้าน<br>การสอบสวน | 42.0<br>(84)          | 31.0<br>(62)  | 11.0<br>(22) | 11.0<br>(22)        | 5.0<br>(10)                  | 2.06   | 1.19 | น้อย    |

## ตารางที่ 12 (ต่อ)

| ทัศนคติต่อประสิทธิภาพ<br>ในการปฏิบัติหน้าที่ด้าน<br>การสอบสวน  | ระดับความคิดเห็น      |              |              |                 |                              | —<br>X | S.D  | แปลผล   |
|--|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|--------|------|---------|
|  | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย     | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |        |      |         |
| 9. การปฏิบัติงาน<br>สอบสวนจำเป็นต้อง<br>จัดหาวัสดุอุปกรณ์มา<br>ใช้ส่วนตัว เช่นวิทยุ<br>รับ-ส่ง หรือแม้แต่<br>ยานพาหนะส่วนตัวใน<br>การตรวจสถานที่เกิด<br>เหตุ | 42.0<br>(84)          | 41.5<br>(83) | 5.0<br>(10)  | 9.0<br>(18)     | 2.5<br>(5)                   | 1.89   | 1.02 | น้อย    |
| 10. อุปกรณ์เครื่องมือ<br>เครื่องใช้ในการ<br>สอบสวน เช่น<br>อุปกรณ์ในการตรวจ<br>สถานที่เกิดเหตุ มี<br>ความทันสมัยและ<br>สามารถใช้งานได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพ | 34.5<br>(69)          | 40.5<br>(81) | 20.5<br>(41) | 4.5<br>(9)      | 0.0                          | 1.95   | 0.85 | น้อย    |
| 11. พนักงาน<br>สอบสวนได้รับ<br>มอบหมายให้ปฏิบัติ<br>ภารกิจอื่น ๆ มากมาย  | 20.0<br>(40)          | 40.0<br>(80) | 18.0<br>(36) | 17.0<br>(34)    | 5.0<br>(10)                  | 2.47   | 1.14 | ปานกลาง |

## ตารางที่ 12 (ต่อ)

| ทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน  | ระดับความคิดเห็น  |              |              |              |                      | —<br>X | S.D  | แปลผล   |
|--|-------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|--------|------|---------|
|  | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย     | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็นด้วย  | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |        |      |         |
| 12. บางครั้งผู้บังคับบัญชาขอร้องหรือสั่งให้ดำเนินการสอบสวนหรือปฏิบัติในสิ่งที่ละเมิดกฎหมาย ขัดแย้งระเบียบ ข้อบังคับในการสอบสวนหรือโอนเสียงเข้ากับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด | 10.5<br>(11)      | 41.5<br>(83) | 16.5<br>(33) | 26.5<br>(53) | 5.0<br>(10)          | 3.23   | 3.72 | ปานกลาง |
| 13. ในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของท่านสามารถใช้ดุลยพินิจได้อย่างอิสระปราศจากการแทรกแซงของผู้บังคับบัญชา   | 17.5<br>(35)      | 40.0<br>(80) | 26.0<br>(52) | 14.5<br>(29) | 0                    | 2.44   | 1.0  | ปานกลาง |
| 14. พนักงานสอบสวนได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดีในการให้เบาะแสของผู้กระทำผิด  | 29.5<br>(59)      | 28.5<br>(57) | 28.5<br>(57) | 13.5<br>(27) | 0.0                  | 2.26   | 1.03 | น้อย    |
| 15. ประชาชนผู้รู้เห็นเหตุการณ์เกี่ยวกับการกระทำผิดมักจะปฏิเสธเมื่อถูกขอร้องให้เป็นพยานในการสอบสวน  | 42.5<br>(85)      | 38.5<br>(77) | 10.5<br>(21) | 7.5<br>(15)  | 1.0<br>(2)           | 1.86   | 0.95 | น้อย    |



## ตารางที่ 12 (ต่อ)

| ทัศนคติต่อประสิทธิภาพ<br>ในการปฏิบัติหน้าที่ด้าน<br>การสอบสวน  | ระดับความคิดเห็น      |               |              |                 |                              | —<br>X | S.D. | แปลผล   |
|--|-----------------------|---------------|--------------|-----------------|------------------------------|--------|------|---------|
|  | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย      | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |        |      |         |
| 16. การทำงานด้าน<br>การสอบสวน ชังขาด<br>การประสานงานด้าน<br>ข้อมูลข่าวสารกับ<br>หน่วยงานในสำนัก<br>งานตำรวจแห่งชาติเอง | 25.0<br>(50)          | 61.0<br>(122) | 7.0<br>(14)  | 6.0<br>(12)     | 1.0<br>(2)                   | 1.97   | 0.81 | น้อย    |
| 17. การประสานงาน<br>ข้อมูลระหว่างตำรวจ<br>กับหน่วยงานอื่นใน<br>ด้านการสอบสวนมี<br>น้อยมาก                              | 19.5<br>(39)          | 63.5<br>(127) | 9.0<br>(18)  | 8.0<br>(16)     | 0.0                          | 2.06   | 0.78 | น้อย    |
| 18. ผู้ต้องหาเคยเสนอ<br>เงินสินบนให้กับท่าน<br>เพื่อให้อำนวยความสะดวก  | 5.0<br>(10)           | 53.0<br>(106) | 20.0<br>(40) | 15.5<br>(31)    | 6.5<br>(13)                  | 2.66   | 1.01 | ปานกลาง |
| 19. นักการเมืองท้องถิ่น<br>มักใช้อิทธิพลใน<br>การแทรกแซงการ<br>ปฏิบัติงานของท่าน                                       | 17.5<br>(35)          | 53.0<br>(106) | 15.0<br>(30) | 11.5<br>(23)    | 3.0<br>(6)                   | 2.30   | 0.98 | น้อย    |
| 20. ผู้ต้องหามักใช้<br>อิทธิพลข่มขู่พยาน<br>หรือทำลายหลักฐาน<br>สำคัญเกี่ยวกับการ<br>สอบสวน                            | 10.5<br>(21)          | 48.0<br>(96)  | 21.5<br>(43) | 17.5<br>(35)    | 2.5<br>(5)                   | 2.54   | 0.98 | ปานกลาง |

## ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการ สอบสวน มีดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ราย เห็นว่า ในหน่วยงานมีพนักงานสอบสวนอย่างเพียงพอร้อยละ 62.5 ไม่แน่ใจร้อยละ 6 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 31.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าในหน่วยงานมีพนักงานสอบสวนอย่างเพียงพอในระดับปานกลาง

จำนวนพนักงานสอบสวนมีความเหมาะสมกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้นนั้นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 52 มีความเห็นด้วย ไม่แน่ใจร้อยละ 10 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 38 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าจำนวนพนักงานสอบสวน มีความเหมาะสมกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในระดับมาก

พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในการสอบสวนอย่างเพียงพอ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย ร้อยละ 3.5 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 86 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 10.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าพนักงานสอบสวนมีความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก

ในการสอบสวนได้รับเงินค่าตอบแทนในการทำสำนวนการสอบสวนครบถ้วนทุกสำนวน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ 42 ไม่แน่ใจร้อยละ 20 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 38 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าในการทำสำนวนการสอบสวนจะได้รับค่าตอบแทนในการทำสำนวนการสอบสวนครบถ้วนทุกสำนวนในระดับมาก

ค่าตอบแทนในการทำสำนวนการสอบสวนมีความเพียงพอ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ 64.0 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 16.5 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 19.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าได้รับค่าตอบแทนในการทำสำนวนการสอบสวนอย่างเพียงพอในระดับปานกลาง

การได้รับการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่การสอบสวนอย่างเพียงพอ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ร้อยละ 82.5 ไม่แน่ใจร้อยละ 9.0 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าได้รับจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในด้านการปฏิบัติหน้าที่การสอบสวนอย่างเพียงพอในระดับน้อย

พนักงานสอบสวนจำเป็นต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ส่วนตัว เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วย ร้อยละ 88.5 ไม่แน่ใจร้อยละ 2 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าในการปฏิบัติหน้าที่จำเป็นต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ส่วนตัวเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน ในระดับน้อย

วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการสอบสวน เช่น โตะ เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์ กระจก ฯลฯ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่ามีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน ร้อยละ 73 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 2 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการสอบสวน มีจำนวนเพียงพอในระดับน้อย

ส่วนในการปฏิบัติงานสอบสวนจำเป็นต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ร้อยละ 83 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 5 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าในการปฏิบัติงานสอบสวนจำเป็นต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ส่วนตัวในระดับน้อย

อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการสอบสวน เช่น อุปกรณ์ในการตรวจสถานที่เกิดเหตุ ในหน่วยงานมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ 75 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 20.5 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 4.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการสอบสวน ในหน่วยงานนั้น มีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพในระดับน้อย

นอกจากงานด้านการสอบสวนแล้ว พนักงานสอบสวนยังได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจอื่นๆ อีกมากมายเห็นด้วย ร้อยละ 60 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 18 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 22 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า นอกจากงานสอบสวนแล้วพนักงานสอบสวนยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ มากมายในระดับปานกลาง

ในการปฏิบัติงาน บางครั้งผู้บังคับบัญชาขอร้องหรือสั่งให้ดำเนินการสอบสวน หรือปฏิบัติในสิ่งที่ละเมิดกฎหมาย ขัดแย้งระเบียบ ข้อบังคับในการสอบสวนหรือโอนเอียงเข้ากับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยร้อยละ 52 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 31.5 ไม่แน่ใจร้อยละ 16.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าบางครั้งผู้บังคับบัญชาขอร้องหรือสั่งให้ดำเนินการในสิ่งที่ละเมิดกฎหมาย ขัดแย้งระเบียบ หรือข้อบังคับ ในระดับปานกลาง

ในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนสามารถใช้ดุลยพินิจได้อย่างอิสระปราศจากการแทรกแซงของผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยร้อยละ 57.5 ไม่แน่ใจร้อยละ 26 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 16.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนสามารถใช้ดุลยพินิจได้อย่างอิสระปราศจากการแทรกแซงของผู้บังคับบัญชาในระดับ ปานกลาง

ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้เบาะแสของผู้กระทำผิดกับพนักงานสอบสวน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ร้อยละ 58 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 28.5 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 13.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าพนักงานสอบสวนได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดีในการให้เบาะแสของผู้กระทำผิดในระดับน้อย

ประชาชนผู้รู้เห็นเหตุการณ์เกี่ยวกับการกระทำผิดมักจะปฏิเสธเมื่อถูกขอร้องให้เป็นพยานในการสอบสวน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย ร้อยละ 81 ไม่แน่ใจร้อยละ 10.5 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 8.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าประชาชนผู้รู้เห็นเหตุการณ์เกี่ยวกับการกระทำผิดมักจะปฏิเสธเมื่อถูกขอร้องให้เป็นพยานในการสอบสวนในระดับน้อย

ในการทำงานด้านการสอบสวน ยังขาดการประสานงานด้านข้อมูลข่าวสารกับหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเอง นั้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยร้อยละ 86 ไม่แน่ใจร้อยละ 7 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า การทำงานด้านการสอบสวน ยังขาดการประสานงานด้านข้อมูลข่าวสารกับหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเองในระดับน้อย

การประสานงานข้อมูลระหว่างตำรวจกับหน่วยงานอื่นในด้านการสอบสวนมีน้อยมาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ 83 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 9 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 8 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าการประสานงานข้อมูลระหว่างตำรวจกับหน่วยงานอื่นในด้านการสอบสวน มีน้อยมากในระดับน้อย

ผู้ต้องหาเคยเสนอเงินสินบนให้กับพนักงานสอบสวนเพื่อช่วยเหลือนทางคดี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ 58 ไม่แน่ใจร้อยละ 20 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 22 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าผู้ต้องหาเคยเสนอเงินสินบนให้กับพนักงานสอบสวนเพื่อช่วยเหลือนทางคดีในระดับปานกลาง

นักการเมืองท้องถิ่นมักใช้อิทธิพลในการแทรกแซงการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ 70.5 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 15 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 14.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า นักการเมืองท้องถิ่นมักใช้อิทธิพลในการแทรกแซงการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในระดับน้อย

ผู้ต้องหามักใช้อิทธิพลข่มขู่พยานหรือทำลายหลักฐานสำคัญเกี่ยวกับการสอบสวน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ร้อยละ 58.5 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 21.5 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 20 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าผู้ต้องหามักใช้อิทธิพลข่มขู่พยานหรือทำลายหลักฐานสำคัญเกี่ยวกับการสอบสวนในระดับปานกลาง

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน

| ประสิทธิผลในการปฏิบัติ<br>งานด้านการสอบสวน   | ระดับความคิดเห็น      |               |              |                 |                              | —<br>X | S.D. | แปลผล   |
|--|-----------------------|---------------|--------------|-----------------|------------------------------|--------|------|---------|
|  | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย      | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |        |      |         |
| 1. ในรอบปีที่ผ่านมา<br>(1ม.ค.2546 – 31 ธ.ค.<br>2546) ได้ทำสำนวน<br>การสอบสวนเสร็จสิ้น<br>ภายในระยะเวลาตาม<br>กฎหมายและระเบียบ<br>ของทางราชการ<br>กำหนดทุกคดี | 4.5<br>(9)            | 12.5<br>(25)  | 21.0<br>(42) | 45.5<br>(91)    | 16.5<br>(33)                 | 3.57   | 1.05 | ปานกลาง |
| 2. การสอบสวน<br>สามารถรวบรวม<br>พยานหลักฐานได้<br>อย่างครบถ้วนและมี<br>น้ำหนักเพียงพอที่<br>อัยการจะสั่งฟ้องผู้ต้อง<br>หาได้ทุกคดี                           | 0                     | 12.5<br>(25)  | 17.5<br>(35) | 52.5<br>(105)   | 17.5<br>(35)                 | 3.74   | 0.88 | มาก     |
| 3. การรับผิดชอบ<br>สำนวนคดีเป็นจำนวน<br>มากจึงทำให้มีสำนวน<br>คดีค้างหรือล่าช้า  | 18.0<br>(36)          | 51.0<br>(102) | 11.5<br>(23) | 16.5<br>(33)    | 2.5<br>(5)                   | 2.34   | 1.03 | น้อย    |

## ตารางที่ 13 (ต่อ)

| ทัศนคติต่อประสิทธิภาพ<br>ในการปฏิบัติหน้าที่ด้าน<br>การสอบสวน   | ระดับความคิดเห็น      |              |              |                 |                              | —<br>X | S.D. | แปลผล   |
|---|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|--------|------|---------|
|   | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย     | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |        |      |         |
| 4. การไม่เคยถูกลง<br>โทษทางวินัยในเรื่อง<br>การทำสำนวนล่าช้า  | 15.0<br>(30)          | 22.5<br>(45) | 5.0<br>(10)  | 35.5<br>(71)    | 22.0<br>(44)                 | 3.41   | 2.53 | ปานกลาง |
| 5. การทำสำนวน<br>พนักงานสอบสวนมัก<br>จะมีความเห็นสั่งไม่<br>ฟ้องผู้ต้องหาเนื่องจาก<br>พยานหลักฐาน ไม่<br>เพียงพอ                      | 3.0<br>(6)            | 18.5<br>(37) | 18.0<br>(36) | 49.5<br>(99)    | 11.0<br>(22)                 | 3.47   | 1.01 | ปานกลาง |
| 6. บางครั้งต้องปล่อย<br>ตัวผู้ต้องหาไปเนื่อง<br>จากไม่สามารถสรุป<br>สำนวนการสอบสวน<br>ให้แล้วเสร็จภายใน<br>ระยะเวลาที่กฎหมาย<br>กำหนด | 6.5<br>(13)           | 25.0<br>(50) | 4.0<br>(8)   | 33.0<br>(66)    | 31.5<br>(63)                 | 3.58   | 1.33 | ปานกลาง |
| 7. คดีที่พนักงานสอบสวน<br>รับผิดชอบ ส่วน<br>ใหญ่พนักงานอัยการมี<br>ความเห็นสั่งไม่ฟ้องผู้<br>ต้องหา                                   | 1.0<br>(2)            | 4.0<br>(8)   | 14.5<br>(29) | 42.5<br>(85)    | 38.0<br>(76)                 | 4.13   | 0.87 | มาก     |

## ตารางที่ 13 (ต่อ)

| ทัศนคติต่อประสิทธิภาพ<br>ในการปฏิบัติหน้าที่ด้าน<br>การสอบสวน                                     | ระดับความคิดเห็น      |             |              |                 |                              | —<br>X | S.D. | แปลผล |
|---|-----------------------|-------------|--------------|-----------------|------------------------------|--------|------|-------|
|   | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย    | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |        |      |       |
| 8. พนักงานอัยการมัก<br>จะมีคำสั่งให้ท่านทำ<br>การสอบสวนเพิ่มเติม<br>ในคดีที่ท่านรับผิดชอบ<br>เสมอ | 0                     | 5.0<br>(10) | 16.5<br>(33) | 56.5<br>(113)   | 22.0<br>(44)                 | 3.96   | 0.76 | มาก   |

ในรอบปีที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าสามารถทำสำนวนการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการกำหนด ร้อยละ 17 ไม่แน่ใจร้อยละ 21.0 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 62 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า ในรอบปีที่ผ่านมาสามารถทำสำนวนการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการกำหนดในระดับปานกลาง

ส่วนความสามารถในการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่างครบถ้วนและมีน้ำหนักเพียงพอที่อัยการจะสั่งฟ้องผู้ต้องหาได้ทุกคดีนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยร้อยละ 12.5 ไม่แน่ใจร้อยละ 17.5 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 69.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าในการสอบสวนสามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่างครบถ้วนและมีน้ำหนักเพียงพอที่อัยการจะสั่งฟ้องผู้ต้องหาได้ ในระดับมาก

พนักงานสอบสวนต้องรับผิดชอบสำนวนคดีเป็นจำนวนมากจึงทำให้มีสำนวนคดีค้างค้ำหรือล่าช้า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยร้อยละ 69 ไม่แน่ใจร้อยละ 11.5 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 19 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าพนักงานสอบสวนต้องรับผิดชอบสำนวนคดีเป็นจำนวนมากจึงทำให้มีสำนวนคดีค้างค้ำหรือล่าช้า ในระดับปานกลาง

การไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยในเรื่องการทำสำนวนล่าช้า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยร้อยละ 37.5 ไม่แน่ใจร้อยละ 5 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 57.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าพนักงานสอบสวนไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยในเรื่องการทำสำนวนล่าช้าในระดับปานกลาง

พนักงานสอบสวนมักจะมีความเห็นสั่งไม่ฟ้องผู้ต้องหาเนื่องจากพยานหลักฐานไม่เพียงพอ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยร้อยละ 21.5 ไม่แน่ใจร้อยละ 18 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 60.5 แสดงว่ากลุ่ม

ตัวอย่างเห็นด้วยว่าพนักงานสอบสวนมักจะมีความเห็นสั่งไม่ฟ้องผู้ต้องหาเนื่องจากพยานหลักฐานไม่เพียงพอในระดับปานกลาง

บางครั้งต้องปล่อยตัวผู้ต้องหาไปเนื่องจากไม่สามารถสรุปสำนวนการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยร้อยละ 31.5 ไม่แน่ใจร้อยละ 4 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 64.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าบางครั้งต้องปล่อยตัวผู้ต้องหาไปเนื่องจากไม่สามารถสรุปสำนวนการสอบสวนให้แล้วเสร็จในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดในระดับปานกลาง

ในคดีที่รับผิดชอบส่วนใหญ่พนักงานอัยการมีความเห็นสั่งไม่ฟ้องผู้ต้องหา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ร้อยละ 5.0 ไม่แน่ใจร้อยละ 14.5 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 80.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าในคดีที่รับผิดชอบส่วนใหญ่พนักงานอัยการมีความเห็นสั่งไม่ฟ้องผู้ต้องหาในระดับมาก

พนักงานอัยการมักจะมีคำสั่งให้ทำการสอบสวนเพิ่มเติมในคดีที่รับผิดชอบเสมอ นั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยร้อยละ 5 ไม่แน่ใจร้อยละ 16.5 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 78.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าพนักงานอัยการมักจะมีคำสั่งให้ทำการสอบสวนเพิ่มเติมในคดีที่รับผิดชอบในระดับมาก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ส่วนที่ 4 การพิสูจน์สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวน ที่มีอายุน้อย

ตารางที่ 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

| อายุ | ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ |          | รวม        | การทดสอบ   |
|------|-------------------------------|----------|------------|--|
|      | ร้อยละ (จำนวน)                |          |            |  |
|      | น้อย                          | มาก      |            |  |
| น้อย | 35.0(70)                      | 27.0(54) | 62.0(124)  | $X^2 = 2.043$<br>$P = 0.153$<br>$(P > 0.05)$<br>$df = 1$ |
| มาก  | 17.5(35)                      | 20.5(41) | 38.0(76)   |  |
| รวม  | 52.5(105)                     | 47.5(95) | 100.0(200) |  |

จากตารางที่ 14 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่า 35 ปี) มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 35.0 (ซึ่งมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 27.0) ในขณะที่พนักงานสอบสวนที่มีอายุมาก (ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป) จะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.5 (ซึ่งน้อยกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุมากและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 20.5

เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Significance = 0.153 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมากมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการน้อย

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

| อายุราชการ | ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ |          | รวม        | การทดสอบ   |
|------------|-------------------------------|----------|------------|--|
|            | ร้อยละ (จำนวน)                |          |            |  |
|            | น้อย                          | มาก      |            |  |
| น้อย       | 9.0(18)                       | 13.5(27) | 22.5(45)   | $X^2 = 3.638$<br>$P = 0.056$<br>$(P > 0.05)$<br>$df = 1$ |
| มาก        | 43.5(87)                      | 34.0(68) | 77.5(155)  |  |
| รวม        | 52.5(105)                     | 47.5(95) | 100.0(200) |  |

จากตารางที่ 15 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการน้อย (ต่ำกว่า 16 ปี) มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 9.0 (ซึ่งน้อยกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการน้อย และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 13.5) ในขณะที่พนักงานสอบสวนที่มีอายุมาก(ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป) มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 43.5 (ซึ่งมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมากและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 34.0)

เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Significance = 0.056 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

### สมมติฐานที่ 3 พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งสูงมีประสิทธิผลมีประสิทธิผล

ในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งต่ำ

ตารางที่ 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

| ตำแหน่ง | ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ |          | รวม        | การทดสอบ   |
|---------|-------------------------------|----------|------------|--|
|         | ร้อยละ (จำนวน)                |          |            |  |
|         | น้อย                          | มาก      |            |  |
| ต่ำ     | 20.0(40)                      | 19.0(38) | 39.0(78)   | $X^2 = 0.076$<br>$P = 0.783$<br>$(P > 0.05)$<br>$df = 1$ |
| สูง     | 32.5(65)                      | 28.5(57) | 61.0(122)  |  |
| รวม     | 52.5(105)                     | 47.5(95) | 100.0(200) |  |

จากตารางที่ 16 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งต่ำ (พนักงานสอบสวนในระดับ สัญญาบัตร 1) มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 20.0 (ซึ่งมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งต่ำ และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 19.0) ในขณะที่พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งสูง (พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งตั้งแต่ พนักงานสอบสวนสัญญาบัตร 2 ขึ้นไป) มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 32.5 (ซึ่งมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งสูงและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 28.5

เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Significance = 0.783 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งของพนักงานสอบสวนที่ต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3

**สมมติฐานที่ 4 พนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษมาก มีประสิทธิผลในการ**

**ทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีรายได้น้อย**

ตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้พิเศษ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

| รายได้พิเศษ | ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ |           | รวม        | การทดสอบ   |
|-------------|-------------------------------|-----------|------------|--|
|             | ร้อยละ (จำนวน)                |           |            |  |
|             | น้อย                          | มาก       |            |  |
| น้อย        | 3.5(7)                        | 9.0(18)   | 12.5(25)   | $X^2 = 7.035$<br>$P = 0.008$<br>$(P < 0.05)$<br>$df = 1$ |
| มาก         | 38.5(77)                      | 49.0(98)  | 87.5(175)  |  |
| รวม         | 42.0(84)                      | 58.0(116) | 100.0(200) |  |

จากตารางที่ 17 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้พิเศษของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีรายได้น้อย (ตั้งแต่ 5,000 บาทลงมา) มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.5 (ซึ่งน้อยกว่าพนักงานสอบสวนที่มีรายได้น้อย และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 9.0) ในขณะที่พนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษมาก(มากกว่า 5,000 บาทขึ้นไป) มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 38.5 (ซึ่งน้อยกว่าพนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษมากและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 49.0

เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Significance = 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

### สมมติฐานที่ 5 พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนมาก

มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนน้อย

ตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

| ประสบการณ์<br>ด้านการสอบสวน | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ |          | รวม        | การทดสอบ   |
|-----------------------------|--------------------------------|----------|------------|--|
|                             | ร้อยละ (จำนวน)                 |          |            |  |
|                             | น้อย                           | มาก      |            |  |
| น้อย                        | 9.0(18)                        | 6.5(13)  | 15.5(31)   | $X^2 = 0.496$<br>$P = 0.481$<br>$(P > 0.05)$<br>$df = 1$ |
| มาก                         | 43.5(87)                       | 41.0(82) | 84.5(169)  |  |
| รวม                         | 52.5(105)                      | 47.5(95) | 100.0(200) |  |

จากตารางที่ 18 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ด้านการสอบสวนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนน้อย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 9.0 (ซึ่งมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนน้อยในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 6.5) ในขณะที่พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนมาก มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 43.5 (ซึ่งมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนมาก และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 41.0

เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Significance = 0.481 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5

### สมมติฐานที่ 6 พนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมมาก มีประสิทธิผลใน

การทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมน้อย

ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมด้านการสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน

| การฝึกอบรม | ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ |           | รวม        | การทดสอบ   |
|------------|-------------------------------|-----------|------------|--|
|            | ร้อยละ (จำนวน)                |           |            |  |
|            | น้อย                          | มาก       |            |  |
| น้อย       | 26.5(53)                      | 16.0(32)  | 42.5(85)   | $X^2 = 4.036$<br>$P = 0.045$<br>$(P < 0.05)$<br>$df = 1$ |
| มาก        | 21.0(42)                      | 36.5(73)  | 57.5(115)  |  |
| รวม        | 47.5(95)                      | 52.5(105) | 100.0(200) |  |

จากตารางที่ 19 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมด้านการสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า พนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมน้อย มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 26.5 พนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมน้อย และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 16.0 ในขณะที่พนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมมาก (ตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป) มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 21.0 และพนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมมากและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 36.5

เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Significance = 0.045 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า พนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

### สมมติฐานที่ 7 จำนวนอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนมาก มีประสิทธิผล

ในการทำงานมากกว่าอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนน้อย

ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน

| อัตรากำลัง | ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ |           | รวม        | การทดสอบ   |
|------------|-------------------------------|-----------|------------|--|
|            | ร้อยละ (จำนวน)                |           |            |  |
|            | น้อย                          | มาก       |            |  |
| น้อย       | 17.0(34)                      | 25.5(51)  | 42.5(85)   | $X^2 = 8.941$<br>$P = 0.003$<br>$(P < 0.05)$<br>$df = 1$ |
| มาก        | 22.0(44)                      | 35.5(71)  | 57.5(115)  |  |
| รวม        | 39.0(78)                      | 61.0(122) | 100.0(200) |  |

จากตารางที่ 20 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า อัตรากำลังของพนักงานสอบสวนน้อย มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.0 (ซึ่งน้อยกว่าอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนน้อย และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 25.5) ในขณะที่อัตรากำลังของพนักงานสอบสวนมาก มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 22.0 (ซึ่งน้อยกว่าอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนที่มากและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 57.5

เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Significance = 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า อัตรากำลังของพนักงานสอบสวนที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7

**สมมติฐานที่ 8** พนักงานสอบสวนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย

ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์การได้รับการจัดสรรงบประมาณให้แก่พนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

| การได้รับจัดสรร<br>งบประมาณ | ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ |          | รวม        | การทดสอบ   |
|-----------------------------|-------------------------------|----------|------------|--|
|                             | ร้อยละ (จำนวน)                |          |            |  |
|                             | น้อย                          | มาก      |            |  |
| น้อย                        | 32.0(64)                      | 26.0(52) | 58.0(116)  | $X^2 = 0.791$<br>$P = 0.374$<br>$(P > 0.05)$<br>$df = 1$ |
| มาก                         | 20.5(41)                      | 21.5(43) | 42.0(84)   |  |
| รวม                         | 52.5(105)                     | 47.5(95) | 100.0(200) |  |

จากตารางที่ 21 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการจัดสรรงบประมาณ ของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 32.0 (ซึ่งมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 26.0) ในขณะที่พนักงานสอบสวนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณมาก มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 20.5 (ซึ่งน้อยกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณมาก และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 21.5

เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Significance = 0.791 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 8



สมมติฐานที่ 9 พนักงานสอบสวนที่ได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์

เครื่องมือเครื่องใช้มากมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้น้อย

ตารางที่ 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในด้านการสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

| การได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ | ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ |          | รวม        | การทดสอบ   |
|---|-------------------------------|----------|------------|--|
|   | ร้อยละ (จำนวน)                |          |            |  |
|   | น้อย                          | มาก      |            |  |
| น้อย  | 39.0(78)                      | 35.0(70) | 74.5(148)  | $X^2 = 0.045$<br>$P = 0.832$<br>$(P > 0.05)$<br>$df = 1$ |
| มาก   | 13.5(27)                      | 12.5(25) | 25.5(5๒)   |  |
| รวม   | 52.5(105)                     | 47.5(95) | 100.0(200) |  |

จากตารางที่ 22 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับสนับสนุนอุปกรณ์ในด้านเครื่องมือเครื่องใช้กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า พนักงานสอบสวนที่ได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้น้อย มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 39.0 (ซึ่งมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้น้อยและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 35.0) ในขณะที่พนักงานสอบสวนที่ได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มาก มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 13.5 (ซึ่งมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องมากและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 12.5

เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Significance = 0.832 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 9

**สมมติฐานที่ 10** พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานน้อย มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานมาก

ตารางที่ 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

| ปริมาณงาน | ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ |          | รวม        | การทดสอบ   |
|-----------|-------------------------------|----------|------------|--|
|           | ร้อยละ (จำนวน)                |          |            |  |
|           | น้อย                          | มาก      |            |  |
| น้อย      | 22.0(44)                      | 35.5(71) | 57.5(115)  | $X^2 = 6.155$<br>$P = 0.013$<br>$(P < 0.05)$<br>$df = 1$ |
| มาก       | 30.5(61)                      | 12.0(24) | 42.5(85)   |  |
| รวม       | 52.5(105)                     | 47.5(95) | 100.0(200) |  |

จากตารางที่ 23 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานน้อย มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 22.0 (ซึ่งน้อยกว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานน้อย และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 35.5) ในขณะที่พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานมาก มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 30.5 (ซึ่งมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานมากและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 12.0

เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Significance = 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ปริมาณงานที่ต่างกัน

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนต่างกันอย่างน้อย  
สำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 10

**สมมติฐานที่ 11** พนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับ  
บัญชาน้อย มี ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่  
จากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการถูกแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชากับ  
ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

| การถูกแทรกแซง<br>จากผู้บังคับ<br>บัญชา | ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ |           | รวม        | การทดสอบ   |
|--|-------------------------------|-----------|------------|--|
|  | ร้อยละ (จำนวน)                |           |            |  |
|  | น้อย                          | มาก       |            |  |
| น้อย                                   | 13.5(27)                      | 29.0(58)  | 42.5(85)   | $X^2 = 0.000$<br>$P = 0.000$<br>$(P < 0.05)$<br>$df = 1$ |
| มาก                                    | 33.5(67)                      | 24.0(48)  | 57.5(115)  |  |
| รวม                                    | 47.0(94)                      | 53.0(106) | 100.0(200) |  |

จากตารางที่ 24 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการถูกแทรกแซงในการ  
ปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชากับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า  
พนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชาน้อย มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ใน  
ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 13.5 (ซึ่งน้อยกว่าพนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา  
น้อยและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 29.0) ในขณะที่พนักงาน  
สอบสวนที่ถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชามาก มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย  
คิดเป็นร้อยละ 33.5 (ซึ่งมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงมาก และมีประสิทธิผลในการ  
ปฏิบัติงานในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 24.0

เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Significance = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 11

**สมมติฐานที่ 12** พนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนน้อย

ตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับความร่วมมือจากประชาชนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

| ความร่วมมือ | ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ |          | รวม        | การทดสอบ   |
|-------------|-------------------------------|----------|------------|--|
|             | ร้อยละ (จำนวน)                |          |            |  |
|             | น้อย                          | มาก      |            |  |
| น้อย        | 34.5(69)                      | 23.5(47) | 58.0(116)  | $X^2 = 4.739$<br>$P = 0.029$<br>$(P < 0.05)$<br>$df = 1$ |
| มาก         | 18.0(36)                      | 24.0(48) | 42.0(84)   |  |
| รวม         | 52.5(105)                     | 47.5(95) | 100.0(200) |  |

จากตารางที่ 25 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับความร่วมมือจากประชาชน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า พนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนน้อย มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 34.5 (ซึ่งมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนน้อย และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 23.5) ในขณะที่พนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมาก มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 18.0 (ซึ่งน้อยกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมาก และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 24.0

เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Significance = 0.029 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การได้รับความร่วมมือจากประชาชน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 12

**สมมติฐานที่ 13** พนักงานสอบสวนที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดี มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้น้อย

ตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

| ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ |          | รวม        | การทดสอบ  |
|--|-------------------------------|----------|------------|---|
|  | ร้อยละ (จำนวน)                |          |            |   |
|  | น้อย                          | มาก      |            |   |
| น้อย   | 46.5(93)                      | 14.5(29) | 61.0(122)  | $X^2 = 11.162$<br>$P = 0.001$<br>$(P < 0.05)$<br>$df = 1$ |
| มาก  | 6.0(12)                       | 33.0(66) | 39.0(78)   |   |
| รวม  | 52.5(105)                     | 47.5(95) | 100.0(200) |   |

จากตารางที่ 26 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า พนักงานสอบสวนที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้น้อย มีประสิทธิผลในการทำงานในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 46.5 (ซึ่งมากกว่าพนักงานสอบสวนที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้น้อย และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 14.5) ในขณะที่พนักงานสอบสวนที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มาก มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 6.0 (ซึ่งน้อยกว่าพนักงาน

พนักงานสอบสวนที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มาก และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 33.0

เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Significance = 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 13

**สมมติฐานที่ 14** พนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา มาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา น้อย

ตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

| อิทธิพลของฝ่ายผู้<br>ต้องหา | ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ |           | รวม        | การทดสอบ   |
|-----------------------------|-------------------------------|-----------|------------|--|
|                             | ร้อยละ (จำนวน)                |           |            |  |
|                             | น้อย                          | มาก       |            |  |
| น้อย                        | 23.0(46)                      | 36.0(72)  | 59.0(118)  | $X^2 = 9.175$<br>$P = 0.010$<br>$(P < 0.05)$<br>$df = 2$ |
| มาก                         | 24.0(48)                      | 17.0(34)  | 41.0(82)   |  |
| รวม                         | 47.0(94)                      | 53.0(106) | 100.0(200) |  |

จากตารางที่ 27 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า พนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา น้อย มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 23.0 (ซึ่งมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา น้อย และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 36.0) ในขณะที่พนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา มาก มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 24.0 (ซึ่งมากกว่า

พนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา มาก และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 17.0

เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Significance = 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 14

จากการพิสูจน์สมมติฐานทั้ง 14 ข้อ สามารถแสดงภาพรวมสรุปการพิสูจน์สมมติฐานได้ดังนี้

ตารางที่ 28 ผลสรุปสมมติฐานการวิจัย

| สมมติฐาน  | ยอมรับ | ปฏิเสธ |
|---|--------|--------|
| 1. พนักงานสอบสวนที่มีอายุมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย                                      |        | ✓      |
| 2. พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการน้อย                          |        | ✓      |
| 3. พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งสูง มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งต่ำ                                 |        | ✓      |
| 4. พนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษน้อย                        | ✓      |        |
| 5. พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนมา มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนน้อย |        | ✓      |
| 6. พนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมน้อย                  | ✓      |        |
| 7. จำนวนอัตรากำลังพลของพนักงานสอบสวนมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่า อัตรากำลังพลของพนักงานสอบสวนน้อย                    | ✓      |        |

## ตารางที่ 28 (ต่อ)

| สมมติฐาน  | ยอมรับ | ปฏิเสธ |
|---|--------|--------|
| 8. พนักงานสอบสวนที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย   |        | ✓      |
| 9. พนักงานสอบสวนที่ได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มาก มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องใช้เล็กน้อย           |        | ✓      |
| 10. พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานน้อย มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานน้อย   | ✓      |        |
| 11. พนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงการปฏิบัติงานในหน้าที่จากผู้บังคับบัญชามาก มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าพนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงการปฏิบัติงานในหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาเล็กน้อย | ✓      |        |
| 12. พนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนน้อย  | ✓      |        |
| 13. พนักงานสอบสวนที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้น้อย                           | ✓      |        |
| 14. พนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหาเล็กน้อย มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา   | ✓      |        |



## การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ในเขตตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ทดสอบหาความสัมพันธ์ ด้วยสถิติค่า Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการพิสูจน์สมมติฐาน ปรากฏดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากจะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานสอบสวน พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานสอบสวน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดิเรก อุษ์สาห์ราย (2524) ที่ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตร พบว่า เงินเดือน อายุ และจำนวนชั่วโมงในการออกท้องที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันนี้พนักงานสอบสวนมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากมีค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งเพิ่มมากขึ้น จึงต้องมีความขยันในการทำงานมากขึ้น และเกรงว่าหากไม่ขยันแล้ว หรือทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ หรือทำงานไม่สำเร็จให้ทันเวลา จนเกิดความเสียหาย อาจต้องถูกพิจารณาให้เป็นผู้มีประสิทธิผลต่ำ และถูกสั่งให้ลาออกจากราชการ ตามนโยบายการลดอัตราค่าจ้างลง จนทำให้ทุกคนต้องปรับทัศนคติในการทำงานใหม่ และกลับมามุ่งมั่นที่จะทำงานให้มากขึ้น จึงทำให้อายุ ไม่ใช่องค์ประกอบที่สำคัญในการก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมาก จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการน้อย

จากการทดสอบหาความสัมพันธ์ พบว่า อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นเวลานาน หรือพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นเวลาเพียงไม่กี่ปีหรือมีอายุราชการน้อยกว่า ก็สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน อาจเป็นเพราะในการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานนั้น มีกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการสอบสวนให้ทุกคนปฏิบัติตามโดยเคร่งครัดอยู่แล้ว จึงเป็นสิ่งที่พนักงานสอบสวนทุกคนจะต้อง

ต่างกันในเรื่องปริมาณสถิติที่เกิดขึ้น คือมีปริมาณงานมากเกินไป หรือน้อยไป แตกต่างกัน จึงทำให้อายุราชการของพนักงานสอบสวนที่มากขึ้น ไม่ได้ตัวชี้วัดความสำเร็จของงานที่จะมากขึ้น ตามไปด้วย ทั้งนี้มีงานวิจัยของ ชุมศักดิ์ ชุมนุช (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ กรณีศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า อายุราชการ ของบุคลากร และระดับการศึกษา ไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่อย่างใด

สมมติฐานที่ 3 พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งสูง มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า

จากการศึกษาพบว่า ตำแหน่งของพนักงานสอบสวน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานสอบสวนเมื่อปฏิบัติหน้าที่มาเป็น เวลานานอาจเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ทำ ประกอบกับยังมองว่างานสอบสวนเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย และไม่ค่อยได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ไม่เหมือนกับผู้ที่ปฏิบัติ หน้าที่ในสายงานอื่น เช่น งานจราจร หรืองานป้องกันปราบปราม ผู้บังคับบัญชามักจะให้ความสำคัญ มากกว่า และเมื่อมีการพิจารณาความคิดความชอบก็มักจะ ไม่ค่อยได้รับการพิจารณา ทำให้รู้สึก ท้อแท้และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน จึงไม่สามารถทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับ การปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่จึงทำให้ตำแหน่งของพนักงานสอบสวนที่สูงขึ้น ไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน ทั้งนี้ได้มีงานวิจัยของ วิชัย วงศ์วิรุฬห์ (2530) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสืบ สวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ในเขตกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยภูมิหลังทาง สังคม ได้แก่ อายุ จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ และ การฝึกอบรมทางด้าน การสืบสวน ไม่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่าย สืบสวนเลย

สมมติฐานที่ 4 พนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษมากจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษน้อย

จากการศึกษาพบว่า รายได้พิเศษมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานสอบสวน โดยพนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษมาก จะมีประสิทธิภาพในการ ทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษน้อย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าในการ สอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานนั้น บางครั้งมีความจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายเงินส่วนตัวเพื่อ ให้ เกิดผลสำเร็จของงาน ซึ่งไม่สามารถที่จะเบิกจ่ายจากส่วนราชการได้ อย่างเช่น การเดินทางไปตรวจ สถานที่เกิดเหตุ การเดินทางไปสอบสวนปากคำผู้ต้องหา พยาน ทั้งนอกและในเขตพื้นที่ การติดตาม

ผลตรวจพิสูจน์ต่าง ๆ ในบางคดีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องให้แล้วเสร็จทันเวลาหรือเป็นคดีที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ ซึ่งพนักงานสอบสวนจำเป็นจะต้องเสียเงินออกค่าใช้จ่ายเองซึ่งค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในส่วนนี้นั้น ไม่สามารถที่จะเบิกจ่ายได้ตามระเบียบของทางราชการอยู่แล้วหรือหากเบิกได้ แต่เพราะปัญหาความยุ่งยากและซับซ้อนในการเบิกจ่าย พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่จึงยอมที่จะเสียเงินในส่วนนั้นไป เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน จึงทำให้รายได้พิเศษที่เพิ่มขึ้น มีส่วนทำให้ประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย เพราะเมื่อพนักงานสอบสวนมีรายได้พิเศษเพิ่มมากขึ้น ก็ไม่ต้องมากังวลกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เมื่อมีเงินมากก็มีแรงจูงใจมากที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามไปด้วย ดังที่ สมเกียรติ พ่วงทรัพย์ (2533) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการใด ๆ ในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน แรงจูงใจที่ว่าคือ นโยบายการบริหารงาน การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน เงินเดือนงบประมาณที่ได้รับ ความ มั่นคงของงาน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนมากจะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนน้อย

จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ด้านการสอบสวน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวนนั้น เมื่อมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนมากขึ้น แทนที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ ในการแสวงหาพยานหลักฐานในการมัดตัวผู้กระทำผิด กลับใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ หาช่องทาง ที่เป็นช่องโหว่ของกฎหมายมาช่วยเหลือผู้กระทำความผิด ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานลดน้อยลงไป และพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์มาก ก็มักจะเป็นผู้ที่มีอายุมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งบุคคลในวัยนี้ส่วนใหญ่จะมีครอบครัวสมบูรณ์พร้อมทั้งบุตร ภรรยา จึงไม่สามารถที่จะทุ่มเทหรืออุทิศกำลังกาย กำลังใจให้กับการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ วาทิน คำทรงศรี (2528) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านสืบสวนของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนในสถานีตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ความรู้สามัญ สาขาวิชา และภูมิสำเนา ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนแต่อย่างใด เช่นเดียวกับ เจริม ทวีเดช (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ พบว่า ปัจจัยทางด้าน เพศ ประสบการณ์ในการจัดทำแผน และหน่วยงานที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ

สมมติฐานที่ 6 พนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมมาก จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมน้อย

จากการศึกษาพบว่า พนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมมาก ซึ่งหมายถึงพนักงานสอบสวนที่เข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมน้อย ทั้งนี้เพราะว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่แล้ว ทำให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสได้เรียนรู้ทั้งวิชาการและเทคนิคการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานสมัยใหม่อยู่เสมอ จากวิทยากรที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญด้านการสอบสวน จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานสอบสวนได้ ตลอดจนทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้ระเบียบ กฎหมายและข้อปฏิบัติ ใหม่ ๆ เพิ่มเติมตลอดเวลา อันเป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนโดยตรง จึงส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นซึ่งต่างกับพนักงานสอบสวนที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหรือได้รับการฝึกอบรมมาน้อย จะทำให้มีความรู้ด้านการสอบสวนอยู่ในวงจำกัดและไม่มีโอกาสได้เรียนรู้หรือพัฒนาตัวเอง ทำให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนต่ำ ดังที่ อคาศรสันติธนานนท์ (2533) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล พบว่า ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ การได้รับการฝึกอบรม การประสานงานภายในหน่วยงาน และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน

สมมติฐานที่ 7 จำนวนอัตรากำลังพลของพนักงานสอบสวนมาก จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าอัตรากำลังพลของพนักงานสอบสวนน้อย

จากการศึกษาพบว่า อัตรากำลังพลของพนักงานสอบสวน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจำนวนอัตรากำลังพลของพนักงานสอบสวนมาก จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าอัตรากำลังพลของพนักงานสอบสวนน้อย ทั้งนี้เนื่องจากว่า พนักงานสอบสวนมักจะเป็นบุคคลแรกที่ได้รับแจ้งเหตุเมื่อมีคดีเกิดขึ้น และการสอบสวนยังถือได้ว่าเป็นบันไดขั้นแรกของกระบวนการยุติธรรม ที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะเสริมสร้างความถูกต้องชอบธรรมให้กับสังคม ดังนั้นประชาชน จึงมักคาดหวังกับเจ้าหน้าที่ตำรวจว่าจะสามารถช่วยเหลือตนเองได้ทุกกรณีไม่ว่าประชาชนจะได้รับความเดือดร้อนเรื่องอะไร สิ่งแรกที่ประชาชนคาดหวังก็คือ การได้รับการช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ ด้วยเหตุนี้ทำให้ภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจและพนักงานสอบสวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการให้บริการประชาชนและการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนนั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในลำดับแรกและจะต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรมอย่างเต็มที่

สุด เพราะไม่เช่นนั้น ประชาชนอาจถูกรีดรอนสิทธิและเสรีภาพได้ แต่การที่ประชาชนจะได้รับ การปฏิบัติด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรมนั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยกำลังพลที่มีประสิทธิภาพด้วย เพราะถ้าหากมีความขาดแคลนด้านกำลังพลแล้วจะทำให้พนักงานสอบสวนมีปริมาณงานใน ความรับผิดชอบมากเกินไปที่จะปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ นั้นหมายถึงประสิทธิผลของงานที่ออกมา ลดลง ทั้งอาจก่อให้เกิดความเสียหายในด้านการอำนวยความสะดวกด้วย เช่น อาจทำให้มีสำนวน ค้างคั่งหรือล่าช้า การไม่สามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่างครบถ้วน จนเป็นเหตุให้พนักงาน อัยการสั่งไม่ฟ้องผู้ต้องหาเหล่านี้เป็นต้น ดังนั้น อัตรากำลังพลของพนักงานสอบสวนที่เพียงพอ จึง มีส่วนช่วยในการแบ่งเบาภาระงานให้น้อยลง อันมีผลทำให้ทุกคนได้มีโอกาสทำหน้าที่ให้เต็มความ สามารถ จึงทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ อรรถยา แอบทอง (2539) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานสอบสวนคดีอาญา โดยศึกษาจากพนักงานสอบสวนที่ ปฏิบัติงานอยู่ในเขตตำรวจภูธร ภาค 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อผลสำเร็จในการสอบสวนคดีอาญา ของพนักงานสอบสวน ได้แก่ การจัดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณ งานและเขตรับผิดชอบ มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความรู้พื้นฐานทางกฎหมาย และผ่าน การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สมมติฐานที่ 8 พนักงานสอบสวนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณมาก จะมี ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย

จากการศึกษาพบว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสอบสวนเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันนี้มีงบประมาณ ในการสนับสนุนงานด้านการสอบสวนอยู่อย่างเพียงพอแล้ว และกลุ่มตัวอย่างอาจเห็นว่าตนเอง มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำสำนวนการสอบสวนได้เป็นอย่างดี จึงเห็นว่าความสำเร็จของ งานสอบสวนไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การได้รับงบประมาณสนับสนุนที่มากขึ้น แต่ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ที่จะมิจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด เพราะเท่าที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่าง อาจมองเห็นว่า การได้รับเงินเดือน และมีเงินจากการทำสำนวนเพียงพอจะแบ่งเบาภาระกับค่าใช้จ่าย ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้ว

สมมติฐานที่ 9 พนักงานสอบสวนที่ได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้มาก มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการสนับสนุนในด้าน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้น้อย

จากการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันทุกสถานีดำรงจได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้โดยเฉพาะอุปกรณ์ในการตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ อย่างเพียงพออยู่แล้ว เนื่องจากอุปกรณ์ดังกล่าวเป็นอุปกรณ์พื้นฐานที่ทุกสถานีดำรงจะต้องมีไว้ประจำ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนประสิทธิภาพของเครื่องมือจะเป็นอย่างไรนั้น บางครั้งผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนก็ไม่ได้มีความชำนาญเพียงพอที่จะรู้สีกว่า อุปกรณ์ที่ใช้อยู่ นั้น มีสภาพเป็นอย่างไร และอยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้หรือไม่ จึงทำให้มองว่า สิ่งเหล่านั้น ไม่ได้ขาดไป หรืออาจเป็นเพราะความเคยชินที่ต้องจัดซื้อหรือจัดหาเองอยู่แล้ว จึงทำให้มองว่า การได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการสอบสวนอย่างเพียงพอ ก็ไม่ได้มีส่วนทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเลย

สมมติฐานที่ 10 พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานน้อย จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานมาก

จากการศึกษาพบว่า ปริมาณงานที่พนักงานสอบสวนรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน โดย พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานน้อย จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานน้อย จะมีเวลาตรวจทานแก้ไข ข้อบกพร่องในสำนวนมากกว่า และเมื่อมีปริมาณงานน้อย ก็มีเวลาในการรวบรวมพยานหลักฐานได้มากกว่า ทำให้ไม่มีสำนวนค้างค้ำหรือล่าช้า น้อยกว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานมาก ทั้งนี้ บุญน้อย อินখনอม (2543) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจภูธร 8 พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงาน ของพนักงานสอบสวนในด้าน กำลังพล ปริมาณงาน การถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

สมมติฐานที่ 11 พนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาน้อยจะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชามาก

จากการศึกษาพบว่า การแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน โดยพนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงการทำงานจากผู้บังคับบัญชาน้อย จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงการทำงานจากผู้บังคับบัญชามาก ทั้งนี้เนื่องจาก งานสอบสวนเป็นงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกให้แก

ประชาชน ซึ่งพนักงานสอบสวนจะต้องให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายโดยไม่โอนเอียงเข้ากับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด และพนักงานสอบสวนจะต้องมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจที่ปราศจากการแทรกแซงของบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาที่ขอร้องหรือสั่งการให้ดำเนินการสอบสวนหรือปฏิบัติในสิ่งที่ละเมิดกฎหมาย ขัดแย้งระเบียบข้อบังคับของทางราชการ จนทำให้พนักงานสอบสวนไม่สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานในหน้าที่อำนวยความสะดวกธรรมให้แก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง อัลโต เฮอร์บิเนค และอลอนโซ (Aluto Herbiniak & Alonso, 1972 อ้างใน สารทูลประดิษฐ์, 2541) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บังคับบัญชามีผลต่อระดับความก้าวหน้าในการทำงาน และ บุญน้อย ถิ่นขอม (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงานของพนักงานสอบสวน ในด้าน กำลังพลงบประมาณ ปริมาณงาน การถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

สมมติฐานที่ 12 พนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมาก จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนน้อย

จากการศึกษาพบว่า การได้รับความร่วมมือจากประชาชน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานสอบสวน โดยพนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมาก จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานสอบสวน เป็นผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงในการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบของความผิดและเพื่อนำตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในการให้เบาะแสเป็นหลักฐาน โดยเฉพาะความร่วมมือในการเป็นพยานในคดี ซึ่งหากประชาชนผู้รู้เบาะแส หรือเห็นเหตุการณ์ไม่ยอมให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลข่าวสารกับพนักงานสอบสวนแล้ว ย่อมส่งผลให้การสอบสวนนั้น ไม่สามารถที่จะรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่างครบถ้วน ทำให้ขาดประสิทธิภาพไป วิชัย วงศ์วิรุฬห์ (2530) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในเขตกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ความร่วมมือของประชาชน การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน

สมมติฐานที่ 13 พนักงานสอบสวนที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดี จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้น้อย

จากการศึกษาพบว่า ความสามารถในการประสานงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานสอบสวน โดยพนักงานสอบสวนที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มาก จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้น้อย ทั้งนี้ เพราะการสอบสวนและการรวบรวมพยานหลักฐานนั้น นอกจากจะต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเองแล้ว ในบางครั้งยังต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ อีกด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับพยานหลักฐานในการดำเนินคดีกับผู้ต้องหาให้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น อย่างเช่น การติดต่อหาข้อมูลเกี่ยวกับอาวุธปืน (ต้องประสานกับนายทะเบียนอาวุธปืนอำเภอฯ) การติดต่อขอข้อมูลทางโทรศัพท์ จากหน่วยงานเอกชนต่าง ๆ เช่น การขอรายละเอียดเกี่ยวกับรายการบันทึกการโทรฯ เพื่อประโยชน์ในการสืบสวนสอบสวน ซึ่งจะต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกแทบทั้งสิ้น บางครั้งจึงเห็นได้ว่า หากพนักงานสอบสวนได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีแล้ว ก็จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงานมีมากขึ้น วิชัย วงศ์วิรุฬห์ (2530) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในเขตกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความร่วมมือของประชาชน การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สายลับ กลุ่มอิทธิพล กฎหมาย ระเบียบวินัยและข้อบังคับ วิทยาการด้านการสืบสวน มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน

สมมติฐานที่ 14 พนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหาได้น้อย จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา

จากการศึกษาพบว่า อิทธิพลของผู้ต้องหา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน โดยพนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหาได้น้อย จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหาได้มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า งานสอบสวนเป็นงานที่จะต้องอำนวยความสะดวกให้กับผู้เสียหาย ผู้กล่าวหา รวมทั้งผู้ต้องหาด้วย ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานนั้น พนักงานสอบสวนจะต้องสามารถใช้ดุลพินิจในการอำนวยความสะดวกได้อย่างอิสระปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลอื่น แต่จากการศึกษาที่พบว่า อิทธิพลของผู้ต้องหาที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนนั้น ทั้งนี้ เพราะผู้ต้องหาบางคนอาจใช้อิทธิพลของตนข่มขู่พยานหรือทำลายเอกสารหลักฐานสำคัญที่สามารถเป็น



พยานได้ จึงทำให้พนักงานสอบสวนไม่สามารถแสวงหาพยานหลักฐานได้เพียงพอ ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อรูปคดี รวมทั้งการเข้ามาแทรกแซงการทำงานของผู้มีอิทธิพล โดยวิธีการขอร้องให้พนักงานสอบสวนปฏิบัติในสิ่งที่ละเมิดต่อกฎหมาย หรือการบีบบังคับให้พนักงานสอบสวนปฏิบัติในสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อประโยชน์ของพรรคพวกของตน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ ได้สร้างความลำบากใจให้กับพนักงานสอบสวนเป็นอย่างยิ่ง และก็เป็นการยากที่จะปฏิเสธเมื่อถูกร้องขอ เนื่องจากผู้ที่มีอิทธิพลในพื้นที่ส่วนใหญ่จะมีความสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัว หากไม่ปฏิบัติตาม อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อน้ำที่การงานได้ ดังนั้น หากในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนปราศจากการแทรกแซงของผู้มีอิทธิพล โดยเฉพาะอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหาแล้ว ก็จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 6

### บทสรุป ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ในเขตจังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวนในเขตจังหวัด นครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานสอบสวน และเพื่อแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน ของพนักงานสอบสวนให้มีประสิทธิภาพ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานสอบสวนในเขตจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี จำนวนทั้งสิ้น 200 นาย โดยวิธีการ แจกแบบสอบถาม และนำผลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) เพื่อคำนวณค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ และคำนวณค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติค่า Chi-Square และการ สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In- depth Interview) กับผู้ให้ข่าวสำคัญ (Key informants) จำนวน 10 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

### 6.1 สรุปผลการวิจัย

#### 6.1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อาวุธราชการ อยู่ในช่วงระหว่าง 16-20 ปี ชั้นยศพันตำรวจตรี – พันตำรวจโท ตำแหน่งพนักงานสอบสวนสัญญาบัตร 2 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรสแล้วอยู่ด้วยกัน มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ไม่มีรายได้พิเศษ มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน 6-10 ปี และเคยเข้ารับการ ฝึกอบรมด้านการสอบสวน

6.1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน

1. ด้านกำลังพล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปัจจุบันมีพนักงานสอบสวนอย่างเพียงพอในระดับปานกลาง และมีจำนวนพนักงานสอบสวนเหมาะสมกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในระดับมาก และพนักงานสอบสวนมีความรู้ความสามารถในการสอบสวนอย่างเพียงพอ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านงบประมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า พนักงานสอบสวนได้รับค่าตอบแทนในการทำสำนวนการสอบสวนครบถ้วนทุกคดี ในระดับมาก ค่าตอบแทนในการทำสำนวนมีความเพียงพอในระดับปานกลาง พนักงานสอบสวนได้รับจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในด้านการปฏิบัติหน้าที่การสอบสวนอย่างพอในระดับน้อย และบางครั้งต้องใช้จ่ายเงินส่วนตัวในการปฏิบัติงาน

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอบสวน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการสอบสวนมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนในระดับน้อย และจำเป็นต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ส่วนตัวในระดับน้อย

4. ด้านปริมาณงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ มากมาย

5. ด้านการแทรกแซงการปฏิบัติงานในหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า บางครั้งผู้บังคับบัญชาขอร้องหรือสั่งให้ดำเนินการสอบสวนหรือปฏิบัติ ในสิ่งที่ละเมิดกฎหมาย ขัดแย้งระเบียบ ข้อบังคับ ในการสอบสวนหรือโอนเอียงกับฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายใด แต่พนักงานสอบสวนก็สามารถใช้ดุลยพินิจได้อย่างอิสระ

6. ความร่วมมือจากประชาชน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ในการปฏิบัติงานมักจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชน จากประชาชนในการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้กระทำผิดหรือประชาชนผู้รู้เห็นเหตุการณ์เกี่ยวกับการกระทำผิด และมักจะปฏิเสธเมื่อถูกร้องขอให้พยานในคดี

7. การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การทำงานด้านการสอบสวนยังขาดการประสานงานด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานภายนอก

8. อิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยอมรับว่าผู้ต้องหาเคยเสนอเงินสินบนให้กับพนักงานสอบสวนเพื่อให้ช่วยเหลือทางคดี และเห็นด้วยว่าผู้ต้องหามักใช้อิทธิพลข่มขู่พยานหรือทำลายหลักฐานสำคัญเกี่ยวกับการสอบสวน

### 6.1.3 ทศนคติเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ในรอบปีที่ผ่านมาสามารถทำสำนวนการสอบสวนเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการกำหนดในระดับปานกลาง และในการสอบสวนสามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่างครบถ้วนและมีน้ำหนักเพียงพอที่อัยการจะสั่งฟ้องผู้ต้องหาได้ทุกคดีในระดับมาก ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยในเรื่องการทำสำนวนล่าช้าในระดับปานกลาง และเห็นว่าในการทำสำนวนการสอบสวนมักจะมีความเห็นสั่งไม่ฟ้องผู้ต้องหาเนื่องจากพยานหลักฐานไม่เพียงพอในระดับปานกลางและไม่เคยถูกพนักงานอัยการสั่งให้ทำการสอบสวนเพิ่มเติมในคดีที่รับผิดชอบในระดับมาก

## 6.2 สรุปผลการพิสูจน์สมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานสอบสวนที่มีอายุมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านอายุของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมาก จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการน้อย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านอายุราชการของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

**สมมติฐานที่ 3** พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งสูง มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งต่ำ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านตำแหน่งของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษน้อย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านรายได้พิเศษของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษมาก จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีรายได้พิเศษน้อย จึงยอมรับสมมติฐานที่

4

**สมมติฐานที่ 5** พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนน้อย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์ด้านการสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5

**สมมติฐานที่ 6** พนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมน้อย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการได้รับการฝึกอบรมของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมมาก จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมน้อย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

**สมมติฐานที่ 7** จำนวนอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าจำนวนอัตรากำลังพนักงานสอบสวนน้อย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านจำนวนอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ จำนวนอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนมาก จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าจำนวนอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนน้อย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7

**สมมติฐานที่ 8** พนักงานสอบสวนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านงบประมาณกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 8

**สมมติฐานที่ 9** พนักงานสอบสวนที่ได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้น้อย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 9

**สมมติฐานที่ 10** พนักงานที่มีปริมาณงานน้อย มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานมาก

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปริมาณงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานน้อยจะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานมาก จึงยอมรับสมมติฐานที่ 10

**สมมติฐานที่ 11** พนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาน้อย มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชามาก

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการถูกแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่ถูกแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาน้อย มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ถูกการแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา มาก จึงยอมรับสมมติฐานที่ 11

**สมมติฐานที่ 12** พนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมาก มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนน้อย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการได้รับความร่วมมือจากประชาชน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมาก จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนน้อย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 12

**สมมติฐานที่ 13** พนักงานสอบสวนที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดี มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ไม่ดี

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดี จะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้น้อย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 13

**สมมติฐานที่ 14** พนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหาหน้ามีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านอิทธิพลของผู้ต้องหา กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหาหน้าจะมีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา จึงยอมรับสมมติฐานที่ 14

### 6.3 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลและทำการวิจัยมาเป็นเวลาพอสมควร ทำให้ผู้วิจัยได้พบกับปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ดังนี้คือ

1. ในการแจกแบบสอบถาม เมื่อได้มีการแจกไปแล้ว มักจะได้รับแบบสอบถามมาไม่ครบตามจำนวนที่แจกไปครั้งแรก บางครั้งทำให้ต้องยกเลิกแบบสอบถามที่แจกไปในครั้งแรกทั้งหมด และได้ขอความร่วมมือ ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามซ้ำอีกครั้ง ทำให้เสียเวลามาก
2. เมื่อได้แบบสอบถามมาแล้ว แบบสอบถามบางชุด ไม่สมบูรณ์ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถาม อาจมองข้ามไปบ้าง ทำให้ไม่สามารถนำมาประมวลผลได้ ทำให้ต้องยกเลิกแบบสอบถามนั้นทิ้งไป
3. ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างที่ให้การสัมภาษณ์ไม่ค่อยมีเวลาให้สำหรับการสัมภาษณ์ เพราะส่วนใหญ่มีภารกิจในการทำงาน
4. ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสถานีตำรวจต่าง ๆ ซึ่งอยู่ห่างไกลกันทำให้ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปเก็บข้อมูลสูง

#### 6.4 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดของเวลา จึงได้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี เท่านั้น หากในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาที่กว้างขวางออกไป ในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ อีก เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน เพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพิจารณาแก้ไขงานด้านการสอบสวนให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ได้จึงไม่มีความละเอียดมากเพียงพอ ถึงแม้ว่าผู้วิจัยจะได้มีการสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามแบบเชิงลึกประกอบไว้แล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่มากพอที่จะทราบข้อมูลเชิงลึกที่เป็นปัญหาได้อย่างแท้จริง ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรจะใช้เทคนิคการวิจัยทางมานุษยวิทยา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวน เพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนต่อไป



## 6.5 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนนั้น ได้แก่ รายได้พิเศษ การได้รับการฝึกอบรม อัตราค่าจ้างของพนักงานสอบสวน ปริมาณงาน การถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความร่วมมือจากประชาชน และการได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา ต่างก็มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานสอบสวนแทบทั้งสิ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องหันมาพิจารณาในเรื่องนี้อย่างละเอียด รอบคอบอีกครั้ง และจากผลการศึกษาผลวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า รายได้พิเศษ มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ดังนั้น จึงควรมีการพิจารณาเงินเพิ่มพิเศษให้กับพนักงานสอบสวนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อให้ผู้ที่เป็พนักงานสอบสวนสามารถอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีเกียรติ เพื่อจะได้ไม่ต้องไปกระทำผิดในหน้าที่หรือแสวงหาประโยชน์ในทางอื่น ในอันที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2. พนักงานสอบสวนที่ได้รับการฝึกอบรมมาก จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน จึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับพนักงานสอบสวนอยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติหน้าที่

3. ปัจจัยด้านอัตราค่าจ้างก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสอบสวนปฏิบัติหน้าที่ไม่ประสบผลสำเร็จหรือเป็นที่พึงพอใจแก่ประชาชนเท่าที่ควร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เพียงพอและสมดุลกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในภาวะปัจจุบัน

4. ผู้บังคับบัญชาควรให้การเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนและให้คำแนะนำที่เหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมากที่สุด และไม่ควรถกแซงการทำงานของพนักงานสอบสวนมากนัก เพื่อให้พนักงานสอบสวน สามารถใช้ดุลยพินิจได้อย่างมีอิสระ

5. ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับสูงขึ้นไป หรือได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในงานสอบสวน เพื่อที่จะได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา

6. ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานสอบสวน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดี ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรมตำรวจ. ประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ตำรวจ, 2505.
- กลุขุทธ์ แก้วพันธ์. คู่มือปฏิบัติงานสำหรับพนักงานสอบสวนว่าด้วยกฎหมายระเบียบและข้อบังคับ. กรุงเทพมหานคร: สุทรไพศาล, 2531.
- โกเมน กัทกริมษ์. การสอบสวนคดีอาญาในประเทศฝรั่งเศส: อัยการนิเทศ. เล่ม 31. 2512.
- โกเมน สุภาพ. ความพึงพอใจของพนักงานสอบสวนต่อโครงการแต่งตั้งพนักงานสอบสวนตำแหน่งควาระดับรองสารวัตร-สารวัตร. กรุงเทพมหานคร: เอกสารวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- เข้มชัย ชูติวงศ์. กฎหมายอาญา 3. กรุงเทพมหานคร: คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (ม.ป.ป.)
- กณิศ ฉ นคร. กฎหมายอาญาภาคความผิด. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- งามพิศ สัตย์สงวน. การวิจัยทางมานุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- งามพิศ สัตย์สงวน. การหน้าที่ที่กำลังเปลี่ยนแปลงของสถาบันศาสนาในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาศาสนาพุทธ (วัดไทรมิตร). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- งามพิศ สัตย์สงวน. การหน้าที่ที่กำลังเปลี่ยนแปลงของสถาบันศาสนาในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาศาสนาพุทธ (วัดเชิงหวาย). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- งามพิศ สัตย์สงวน. การหน้าที่ที่กำลังเปลี่ยนแปลงของสถาบันศาสนาในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาศาสนาพุทธ (วัดเชิงหวาย). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- งามพิศ สัตย์สงวน. การหน้าที่ที่กำลังเปลี่ยนแปลงของสถาบันศาสนาในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาศาสนาพุทธ (วัดเชิงหวาย). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

- งามพิศ สัตย์สงวน. การหน้าที่ที่กำลังเปลี่ยนแปลงของสถาบันศาสนาในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาศาสนาสิกข์. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- งามพิศ สัตย์สงวน. การหน้าที่ที่กำลังเปลี่ยนแปลงของสถาบันศาสนาในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาศาสนาคริสต์. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- งามพิศ สัตย์สงวน. การหน้าที่ที่กำลังเปลี่ยนแปลงของสถาบันศาสนาในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาศาสนาพราหมณ์-ฮินดู (เทพมณเฑียร). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- งามพิศ สัตย์สงวน. การหน้าที่ที่กำลังเปลี่ยนแปลงของสถาบันศาสนาในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาศาสนาพุทธ (วัดมิ่งกรมกลาวาส). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- งามพิศ สัตย์สงวน. การหน้าที่ที่กำลังเปลี่ยนแปลงของสถาบันศาสนาในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาศาสนาพุทธ (วัดปฐมวณารามราชวรวิหาร). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- งามพิศ สัตย์สงวน. การหน้าที่ที่กำลังเปลี่ยนแปลงของสถาบันศาสนาในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาศาสนาพราหมณ์-ฮินดู (เทวสถานโบสถ์พราหมณ์). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- งามพิศ สัตย์สงวน. การหน้าที่ที่กำลังเปลี่ยนแปลงของสถาบันศาสนาในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาศาสนาอิสลาม. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- งามพิศ สัตย์สงวน. ทัศนคติเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์ของนักศึกษาไทยและนักศึกษาอเมริกัน: การวิจัยข้ามวัฒนธรรมในประเทศอเมริกา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- งามพิศ สัตย์สงวน. ประสบการณ์วิจัยทางมานุษยวิทยาข้ามวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- งามพิศ สัตย์สงวน. พฤติกรรมจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เท็กซ์ แอนด์เจอร์นัล พับลิเคชัน จำกัด, 2545.
- งามพิศ สัตย์สงวน. มานุษยวิทยาภาพถ่าย: วัฒนาการทางภาพถ่ายและวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

- งามพิศ สัตย์สงวน. วัฒนธรรมข้าวในสังคมไทย: การคงอยู่และการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชัน จำกัด, 2545.
- งามพิศ สัตย์สงวน. วัฒนธรรมข้าวในสังคมไทยและนานาชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- งามพิศ สัตย์สงวน. สถาบันครอบครัวของกลุ่มชาติพันธุ์ในกรุงเทพมหานคร. กรณีศึกษาครอบครัว ฉนวน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- งามพิศ สัตย์สงวน. สถาบันครอบครัวของกลุ่มชาติพันธุ์ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาครอบครัว ไทยโซ่ง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- งามพิศ สัตย์สงวน. สถาบันครอบครัวของกลุ่มชาติพันธุ์ในกรุงเทพมหานคร: รายงานสรุปโครงการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- งามพิศ สัตย์สงวน. หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. รายงานการวิจัยของกระทรวงยุติธรรม: การวิเคราะห์ประสิทธิภาพหน่วยงาน กระทรวงยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ชุบ กาญจนประกร. รัฐประศาสนศาสตร์. พระนคร : มงคลการพิมพ์, 2510.
- ��ชวาล สุขสมจิตร พล.ต.ต.. เอกสารประกอบคำบรรยายแนวทางปฏิบัติการสอบสวนคดีอาญา สำหรับสำหรับพนักงานสอบสวนใหม่ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2529.
- ��ชวาล สุขสมจิตร พล.ต.ต.. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน (เล่ม 2).เอกสารประกอบคำบรรยาย, ม.ป.ป.
- ศิริก ฤกษ์ห่วย. การส่งเสริมการเกษตร หลักการและวิธีการ. สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จ่านงค์, 2524.
- นัยนา เกิดวิชัย. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย. นครปฐม : ภาควิชากฎหมายปกครองและกฎหมายทั่วไป ส่วนวิชากฎหมาย กองบังคับการวิชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2539.
- นิเทศ ดินณะกุล. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- นิเทศ ดินณะกุล. ความเครียดในสังคมไทย. ปัญหาสังคมไทยในมิติทางสังคมวิทยา มานุษยวิทยาและอาชญาวิทยา. โครงการผลิตตำราและเอกสารการสอนคณะรัฐศาสตร์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- นิเทศ ดินณะกุล. ปัญหาและผลกระทบหลังลดขนาดองค์กร. รวบรวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

- นิเทศ ดินณะกุล. ลักษณะชีวิตความเป็นอยู่ของชาวอมิสในสหรัฐอเมริกา. รวมบทความสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2545.
- นิเทศ ดินณะกุล. วัฒนธรรมข้าวในเท็กซัส. วัฒนธรรมข้าวในสังคมไทยและนานาชาติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงเทพ, 2537.
- นิเทศ ดินณะกุล. สถาบันสังคม. สังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- นิภา ทองไทย. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนัก นายกรัฐมนตรี : ปรินซิพนิพนธ์สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2517.
- บุญทัน ดอกไธสง. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2523.
- ประเสริฐ เมฆมณี. ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิช, 2539.
- ประทาน คงฤทธิศึกษาการ. การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์, 2529.
- ประพันธ์ บรรลุลิปี่. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมและการไม่มีส่วนร่วมของประชาชนในการ ดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานของจังหวัดอุบลราชธานี ปรินซิพนิพนธ์สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2531.
- ประมุล สุวรรณศรี. กฎหมายลักษณะพยาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณการ, 2517.
- ปรัชญา เวสารัชช์. การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บังคับบัญชา. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง บทบาทผู้บริหาร สถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2529.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. การบริหารงานตำรวจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2531.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. บุคลากร หัวใจของงานตำรวจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไพศาลศิริ, 2523.
- พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์. การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์, 2524.
- พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และชลธิชา ศรีมณี. หลักการองค์การและการจัดการ. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2523.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- มณีรัตน์ ลิ้มสืบเชื้อ. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปรินซิพนิพนธ์สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2521.
- รพี แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณชะฎ. การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับ นักบริหารอาวุโส. พระนคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี , 2510.

- เรื่องอุไร ช่วยชู. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- สมนึก ปัญญาสิงห์. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.
- สมยศ นาวิการ. การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MBO. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2529.
- สุพัตรา สุภาพ. สังคมวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2547.
- สุพัตรา สุภาพ. สังคมและวัฒนธรรมไทย: คำนิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. ปัญหาสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 19) กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2547.
- สุพัตรา สุภาพ. เรื่องวัน วัยรุ่นไฮเทค (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2546.
- สุพัตรา สุภาพ. หัวหน้าโครงการ.พฤติกรรม ทักษะของผู้ใช้รถใช้ถนนต่อมาตรการแก้ไขปัญหารถจักรยานในกรุงเทพมหานคร. สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. พัฒนาการปัญหาจราจรและมาตรการแก้ไขปัญหาจราจรในสามทศวรรษ (ระหว่าง พ.ศ. 2507-2539). สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. เลี้ยงให้ดีและเก่ง (เล่ม 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2546.
- สุพัตรา สุภาพ. เลี้ยงให้ดีและเก่ง (เล่ม 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2546.
- สุพัตรา สุภาพ. เลี้ยงให้ดีและเก่ง (เล่ม 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2546.
- สุพัตรา สุภาพ. ติวรัก มัดใจแฟน. กรุงเทพมหานคร: อานันทกรุป, 2546.
- สุพัตรา สุภาพ. ศิลาธรรมกับเพศศึกษาในวัยรุ่น. อาชญวิทยาและงานยุติธรรมแบบสังคม ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

- สุพัตรา สุภาพ. วัยรุ่นกับพฤติกรรมรุนแรงยุคโลกาภิวัตน์ สังคมไทย: มุมมองนักสังคมวิทยาภาค  
วิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. นักเรียนกับเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ปัญหาสังคมไทยในมิติทางสังคมวิทยา. ภาค  
วิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. ผลกระทบเศรษฐกิจต่างชาติที่มีต่อสังคมไทย.รวมบทความสังคมวิทยาและ มานุษย  
วิทยา พ.ศ.2544 (นิเทศดินณะกุล บรรณาธิการ) ภาควิชาสังคมวิทยาและ มานุษยวิทยา คณะ  
รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. วัฒนธรรมองค์กร รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยา  
และมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. เพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร วัยรุ่นยุคไฮเทค. รวมบทความทางวิชาการ โรงพยาบาล  
สมิติเวช, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. คิดอย่างผู้นำและผู้ตาม. สำนักพิมพ์ไทยเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, 2547.
- สุมนทิพย์ ใจเหล็ก. สารานุกรมงานราชทัณฑ์นานาชาติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ราชทัณฑ์,  
2542.
- โสภณ ปภาพจน์. การบริหารงานในองค์กร. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.
- อุทัย หิรัญโต. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2525.
- อุทัย หิรัญโต. การบริหารประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2532.

## ภาษาอังกฤษ

- Adams, Bert N. and Sydie, R.A. Sociological theory. California: Pine Forge Press, 2001.
- Akers, Ronald L. Deveant behavior: A social learning approach. Belmont, California:  
Wadaeorth Publihsing Company, 1985.
- Allport, G.W. Handbook of Social Psychology, Worcester: Clark University Press, 1935.
- Arnstein, Dennis. Popular Participation as the Basis for Effective Local Social Development  
Planning: Helping Health Workers Learn Palo Alto, Ca. Hesperian Foundation, 1967.
- Barker, Thomas. Police systems and practices: an introduction. New Jersey: Prentice-  
Hall Career and Technology, 1994.
- Bayley, David H. What works in policing. New York: Oxford University Press, 1988.
- Becker, Selwyn and Newhauser, Duncan. The Efficiency Organization. New York:  
Service Scientific Publishing , 1975.



- Brian, Morgan J. The police function and the investigation of crime. England: Avebury, 1990.
- Caplow T. Principles of Organization. New York: Harcourt Brace and World, 1964.
- Etzioni, Amitai. Modern Organizations. Englewood Cliffs, N.J.:Prentice-Hall, 1964.
- Gaines, Larry K. Police Administration. New York: McGraw-Hill, 1991.
- Goode, Erich. Deviant behavior. Englewood Cliffs, N.J.:Prentice-Hall, 1990.
- Harry Clay Smith, Herry Clay, Psychology of Industrial Behavior. Toronto: Mc Graw-Hill, 1955.
- Heckhausen, Heinz Motivation and action. Translated by Peter K. Leppmann. Berlin: Springer- Verlag, 1991.
- Henslin, James M. Social problem. New Jersey: Prentice Hal, 1996.
- Hess, Karen M. and Wroblewski, Henry M. Police operation: theory and practice California: Wadsworth, 2003.
- Lawler, Edward E. Motivation in Work organizations San Francisco: Jossey- Bass, 1994
- Millet, John D. Management in the Public Service. New York: McGraw-Hill Book Company, 1954.
- Maslow, A. H. Motivation and Personality. New York: Harper&Brothers, 1987.
- Newstrom, John W. and Keith, Davis. Organization behavior: human behavior at work. New York: McGraw-Hill, 2002.
- Parsons, Talcott. The social system. New York: The Free Press, 1991.
- Petri, Herbert L. Motivation: theory, research and applications. California: Wadsworth, 1991.
- Schaefer, Richard T. Sociology. New York: McGraw-Hill, 2003.
- Starmer, Keir and others. Criminal justice, police powers and human rights. London: Blackstone, 2001.
- Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. Motivation and work behavior New York: McGraw Hill, 1991.
- Stone, Alfred R. Police administration: an introduction. New Jersey: Prentice Hall Career And Technology, 1994.
- Thio, Alex. Deviant behavior. New York: Harper and Row, 1988.
- Turner, Jonathan H. The structure of sociological theory. Australia: Thomson Wadsworth, 2003.

ภาคผนวก



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน  
ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี

**คำแนะนำ** กรุณาใส่เครื่องหมาย (/) หรือเติมคำลงในช่องว่างทุกข้อ ซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัว  
ท่าน

**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล**

๑. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี

๒. อายุราชการ..... ปี

๓. ยศของท่านขณะนี้

( ) ๑. ร.ต.ต.- ร.ต.อ.

( ) ๒. พ.ต.ต.-พ.ต.ท.

๔. ตำแหน่ง

( ) ๑. พนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร ๑)

( ) ๒. พนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร ๒)

( ) ๓. พนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร ๓)

๕. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) ๑. มัธยมศึกษาตอนต้น

( ) ๒. มัธยมศึกษาตอนปลาย

( ) ๓. อาชีวศึกษา( ปวช., ปวส., ปวท.)

( ) ๔.ปริญญาตรี

( ) ๕.ปริญญาโท

( ) ๖. สูงกว่าปริญญาโท

( ) ๗. อื่น ๆ (ระบุ).....

๖. สถานภาพสมรส

๑. โสด  ๒. สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน  
 ๓. สมรสแล้วแยกกันอยู่  ๔. ม่าย/หย่าร้าง

๗. อัตราเงินเดือน.....บาท

๘. รายได้พิเศษ

๑. ไม่มี  
 ๒. มี เดือนละประมาณ.....บาท

๙. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวน มาเป็นเวลา.....ปี

๑๐. ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านการสอบสวนเพิ่มเติมหรือไม่

๑. ไม่เคย  
 ๒. เคย จำนวน .....ครั้ง



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ส่วนที่ ๒ ทักษะติดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องความเห็น ที่ท่านเห็นว่าเป็นความจริงหรือตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

| ข้อความ   | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่<br>เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|---|-----------------------|----------|----------|-----------------|--------------------------|
| ๑. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีพนักงานสอบสวนอย่างเพียงพอ   |                       |          |          |                 |                          |
| ๒. จำนวนพนักงานสอบสวนในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้น  |                       |          |          |                 |                          |
| ๓. ท่านคิดว่า ท่านมีความรู้ความสามารถ ในการสอบสวนอย่างเพียงพอและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  |                       |          |          |                 |                          |
| ๔. ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำสำนวนการสอบสวนครบถ้วนทุกสำนวน  |                       |          |          |                 |                          |
| ๕. ค่าตอบแทนในการทำสำนวนมีความเพียงพอ   |                       |          |          |                 |                          |
| ๖. ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน ในด้านการปฏิบัติหน้าที่การสอบสวนอย่างเพียงพอ   |                       |          |          |                 |                          |
| ๗. บางครั้งในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน จำเป็นต้องใช้จ่ายเงินส่วนตัว เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน   |                       |          |          |                 |                          |
| ๘. วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ในการสอบสวน(เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์ กระดาษ ฯลฯ) มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน |                       |          |          |                 |                          |
| ๙. ในการปฏิบัติงานสอบสวนจำเป็นต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ส่วนตัว เช่นวิทยุรับ-ส่ง หรือแม้แต่ยานพาหนะส่วนตัวในการตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ           |                       |          |          |                 |                          |

| ข้อความ   | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่<br>เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|---|-----------------------|----------|----------|-----------------|--------------------------|
| ๑๐. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการสอบสวน (เช่น อุปกรณ์ในการตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ) ในหน่วยงานของท่านมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ                            |                       |          |          |                 |                          |
| ๑๑. นอกจากงานด้านการสอบสวนแล้ว ท่านยังได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจอื่นๆ มากมาย  |                       |          |          |                 |                          |
| ๑๒. บางครั้งผู้บังคับบัญชาของท่านขอร้องหรือสั่งให้ท่านดำเนินการสอบสวนหรือปฏิบัติในสิ่งที่ละเมิดกฎหมาย ขัดแย้งระเบียบ ข้อบังคับในการสอบสวน หรือ โอนเอียงเข้ากับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด |                       |          |          |                 |                          |
| ๑๓. ในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของท่านสามารถใช้ดุลพินิจได้อย่างอิสระปราศจากการแทรกแซงของผู้บังคับบัญชา   |                       |          |          |                 |                          |
| ๑๔. ท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดีในการให้เบาะแสของผู้กระทำผิด  |                       |          |          |                 |                          |
| ๑๕. ประชาชนผู้รู้เห็นเหตุการณ์เกี่ยวกับการกระทำผิดมักจะปฏิเสธเมื่อถูกขอร้องให้เป็นพยานในการสอบสวน   |                       |          |          |                 |                          |
| ๑๖. การทำงานด้านการสอบสวน ยังขาดการประสานงานด้านข้อมูลข่าวสารกับหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเอง  |                       |          |          |                 |                          |
| ๑๗. การประสานงานข้อมูลระหว่างตำรวจกับหน่วยงานอื่นในด้านการสอบสวนมีน้อยมาก   |                       |          |          |                 |                          |
| ๑๘. ผู้ต้องหาเคยเสนอเงินสินบนให้กับท่านเพื่อช่วยเหลือนางคดี   |                       |          |          |                 |                          |
| ๑๙. นักการเมืองท้องถิ่นมักใช้อิทธิพลในการแทรกแซงการปฏิบัติงานของท่าน  |                       |          |          |                 |                          |
| ๒๐. ผู้ต้องหา มักใช้อิทธิพลข่มขู่พยานหรือทำลายหลักฐานสำคัญเกี่ยวกับการสอบสวน  |                       |          |          |                 |                          |

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน (ในรอบปีที่ผ่านมา)

| ข้อความ   | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่<br>เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|---|-----------------------|----------|--------------|-----------------|--------------------------|
| ๑. ในรอบปีที่ผ่านมา (๑ ม.ค.๒๕๔๖-๓๑ ธ.ค. ๒๕๔๖) ท่านทำสำนวนเสร็จสิ้นภายใน ระยะเวลาตามกฎหมายและระเบียบของทาง ราชการกำหนดทุกคดี |                       |          |              |                 |                          |
| ๒. ท่านสามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่าง ครบถ้วนและมีน้ำหนักเพียงพอที่อัยการจะสั่ง ฟ้องผู้ต้องหาได้ทุกคดี                     |                       |          |              |                 |                          |
| ๓. ท่านต้องรับผิดชอบสำนวนคดี เป็นจำนวน มากจึงทำให้มีสำนวนคดีค้างค้ำหรือล่าช้า   |                       |          |              |                 |                          |
| ๔. ท่านไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยในเรื่องการทำ สำนวนล่าช้า  |                       |          |              |                 |                          |
| ๕. ท่านมักจะมีความเห็น <b>สั่งไม่ฟ้อง</b> ผู้ต้องหา เนื่องจากพยานหลักฐานไม่เพียงพอ  |                       |          |              |                 |                          |
| ๖. บางครั้ง ท่านต้องปล่อยตัวผู้ต้องหาไป เนื่องจากไม่สามารถสรุปสำนวนการสอบสวนให้ แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด       |                       |          |              |                 |                          |
| ๗. ในคดีที่ท่านรับผิดชอบ ส่วนใหญ่พนักงาน อัยการ มีความเห็น <b>สั่งไม่ฟ้อง</b> ผู้ต้องหา                                     |                       |          |              |                 |                          |
| ๘. พนักงานอัยการมักจะมีความเห็นให้ท่านทำการ สอบสวนเพิ่มเติมในคดีที่ท่านรับผิดชอบเสมอ  |                       |          |              |                 |                          |

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็น – ข้อเสนอแนะ

.....

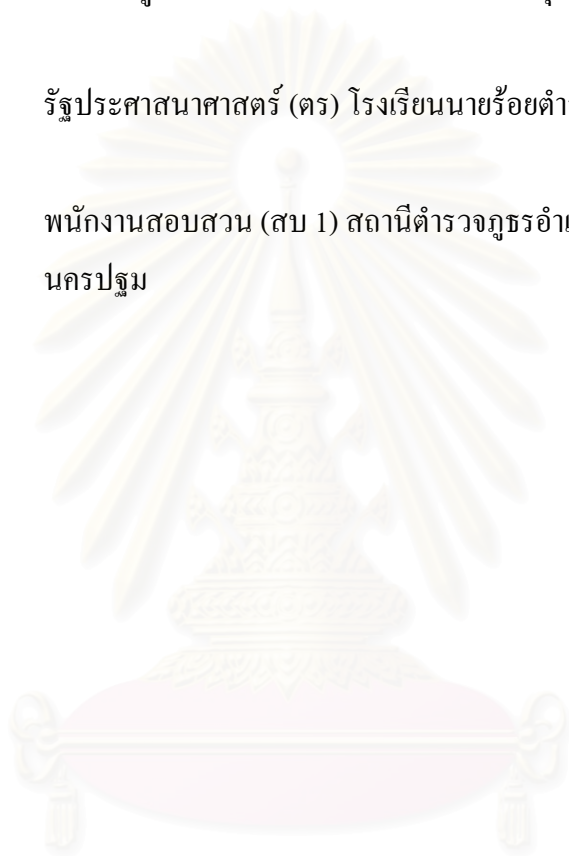
.....

.....

.....

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

|                 |   |
|-----------------|---|
| ชื่อ            | ร้อยตำรวจเอก ไพรัตน์ รอดทอง                                   |
| ภูมิลำเนา       | 323/1 หมู่ 7 ต.หนองมะค่าโมง อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี           |
| ประวัติการศึกษา | รัฐประศาสนศาสตร์ (ตร) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ รุ่นที่ 51         |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | พนักงานสอบสวน (สบ 1) สถานีตำรวจภูธรอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม |



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย