



การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี The Efficiency Improvement of Police Station Investigation Management under Pathum Thani Provincial Police Division

พลตำรวจตรี ดร.ชยุต มารยาทตรี
มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Police Major General Chayut Marayard, Ph.D
Pathumthani University

Received September 06, 2022 | Revised December 08, 2021 | Accepted December 31, 2022

บทความวิจัย (Research Article)

บทคัดย่อ

พนักงานสอบสวน เป็นหัวใจสำคัญและเป็นต้นธารของกระบวนการยุติธรรมที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะสร้างเสริมความถูกต้อง ชอบธรรมให้กับสังคมอีกทั้งงานด้านสอบสวนของสถานีตำรวจเป็นขั้นแรกกระบวนการยุติธรรมอันสำคัญยิ่งต่อประชาชน งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการและศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพงานสอบสวนของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 39 คน แบ่งเป็น ข้าราชการตำรวจและอดีตข้าราชการตำรวจ จำนวน 29 คน และภาคประชาชน จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล (Staffing) เป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญที่สุดต่อการบริหารงานสอบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการจัดการงบประมาณ (Budgeting) และปัจจัยด้านการอำนวยความสะดวก (Directing) ตามลำดับ โดยมี ปัจจัยการบริหารด้านการรายงานผลการปฏิบัติ (Reporting) เพียงด้านเดียวที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันน้อยที่สุด ในส่วนของปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน พบว่า ด้านความรวดเร็วของกระบวนการสอบสวนยังไม่มี ความรวดเร็วเท่าที่ควร ด้านความเป็นธรรมของกระบวนการสอบสวน พบว่า ระยะเวลาการดำเนินคดีมีอยู่อย่างตามกฎหมายมีอยู่จำกัดอาจจะทำให้สำนวนคดีอาญาไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ส่งผลต่อความเป็นธรรมได้ ด้านความโปร่งใสของกระบวนการสอบสวน พบว่า เนื่องจากการสืบสวนสอบสวนเป็นกระบวนการลับไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณชนได้ ทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในคดีอาจจะเกิดความไม่ไว้วางใจในการดำเนินการสอบสวนได้ ด้านความเพียงพอของการให้บริการในงานสอบสวน พบว่า สถานีตำรวจขนาดใหญ่และขนาดกลางไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน อีกทั้งปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงานสอบสวน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์/เทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านการบริหาร



จัดการ และงานวิจัยชิ้นนี้ยังได้นำเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานีอีกด้วย

คำสำคัญ: การสอบสวน, การบริหารจัดการ, การพัฒนา, ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี

Abstract

The inquiry officers are the core of the criminal justice process, whom play an essential role in social safety and public order maintainers. In order to bring justice to society, the investigation of the police station is the first step toward the criminal justice system. This research is a qualitative study. Its purpose is to study the problems and obstacles in management efficiency and the guidelines for improving the investigation efficiency of the police station in the Pathum Thani Provincial Police Division. Additionally, there are 39 participants gave out vital information, the key informants were divided into two groups, which are 29 police officers and former police officers, whereas the other 10 were civilians. The study found that the most important investigation management factors is staffing factor, which affected to investigation management, followed by budget factor and administrative directing factor. On the other hand, reporting factors in which key informants projected in the one direction. Additionally, in term of investigation management efficiency factors found that the speed of the investigation process is not as fast as it should be satisfied. Moreover, the length of time for legal proceedings factor found that the prosecution period is limited, which may cause the inquiry file to be incomplete, affecting fairness. Next, the investigation process transparency factor found that the investigation is a secret process and could not be disclosed to the public, which may cause the involved to be distrustful in the conduct of the investigation. Furthermore, the sufficiency of the inquiry officers, it was found that large and medium-sized police stations were insufficient the inquiry officers to serve the public. In addition, the obstacles to investigation management are divided into four areas: personnel, budget, materials, equipment/technology, and information management. The study also proposed guidelines for improving the efficiency of investigation and management in police stations in the Pathum Thani Provincial Police Division.

Keywords: Investigation, Management, Development, Pathum Thani Provincial Police

บทนำ

พนักงานสอบสวน เป็นหัวใจสำคัญและเป็นต้นธารของกระบวนการยุติธรรมที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะสร้างเสริมความถูกต้อง ชอบธรรมให้กับสังคม แม้ในระยะหลังจะมีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบการปฏิบัติ ให้พนักงานสอบสวนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อ

ประชาชน แต่ก็ยังไม่เป็นการเพียงพอและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสภาวการณ์ในปัจจุบัน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามโลกาภิวัตน์ พนักงานสอบสวน จึงต้องปรับตัวในการทำงานมากขึ้น แม้จะมีการจัดสรรพนักงานสอบสวนเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ เพิ่มขึ้น แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองงานสอบสวนในสถานีตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังพบปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่อีกมากมาย

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า มีหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมบางหน่วยงาน ได้พยายามที่จะเข้ามา ควบคุมงานสอบสวนของตำรวจโดยตรง โดยได้เสนอให้มีการแก้ไขกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมีการวิพากษ์วิจารณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนว่า ไม่มีความเข้าใจใน ตัวบทกฎหมายอย่างถ่องแท้ ทำให้เกิดการบิดเบือนข้อเท็จจริงแห่งคดี ไม่ให้เป็นธรรมแก่คู่กรณี ลิตรอนสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยเฉพาะสิทธิตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ทำให้พนักงานสอบสวนต้องมีความละเอียดรอบคอบ ชะมัด อดทน ทั้งยังต้องเป็นผู้ที่เสียสละทุ่มเท แรงกายและแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าข้าราชการตำรวจในสายงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจ เพราะ ด้วยภาระงานของพนักงานสอบสวนที่ต้องผูกพันกับช่วงเวลาอันเร่งด่วนและมีกรอบเวลากำหนดอย่างจำกัด เช่น การฝากขัง การสอบปากคำ การรวบรวมพยานหลักฐานให้ทันตามกรอบเวลาการฝากขัง การคัดฟ้อง หรือแม้แต่การจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับที่พนักงานสอบสวนจะต้องรีบดำเนินการสอบสวน เพื่อจะส่ง ฝากขังยังศาลภายในเวลากำหนด 48 ชั่วโมง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน สอบสวนแตกต่างกับสายงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นงานป้องกันปราบปราม งานจราจร งาน อำนาจการ หรือแม้แต่งานสืบสวน ที่มีระยะเวลาที่กำหนดในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถจบภารกิจได้ใน เวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในวันนั้น ๆ ทำให้พนักงานสอบสวนมักประสบปัญหาในการถูกร้องเรียน ถูกฟ้องร้อง และถูกลงโทษทางวินัยอยู่เสมอ

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า แ อีกรทั้ง ยังมีปัจจัยใดบ้างที่สำคัญอันส่งผลต่อการบริหารงานสอบสวนของ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี โดยใช้แนวคิดประยุกต์ของหลักการบริหาร 7 ประการ หรือเรียกว่า “POSDCORB” โดย Luther H. Gulick และ Lyndall Urwick ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การบริหารงานบุคคล (Staffing) 4) การอำนาจการ (Directing) 5) การประสานงาน (Coordinating) 6) การรายงานผลการปฏิบัติ (Reporting) และ 7) การจัดการงบประมาณ (Budgeting) (Gabbuasri, 2019) ผู้วิจัยเห็นว่า พื้นที่ของ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี มีสภาวะแวดล้อม วัฒนธรรม สภาพสังคมและปัญหา อาชญากรรมแตกต่างจากงานวิจัยอื่นที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมมาแล้ว การวิจัยในครั้งนี้จะสามารถ นำไปพัฒนาการบริหารงานสอบสวนได้เป็นอย่างดี อีกทั้ง ผู้วิจัยทำวิจัยในขณะดำรงตำแหน่งผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจ ในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี จึงเหมาะสมยิ่งที่จะศึกษางานวิจัย “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร จัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี”

วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานี ตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี



2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี

ทบทวนวรรณกรรม

1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

ความหมายของการบริหาร การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูงเป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการและคำว่า “ผู้บริหาร” (Administration) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรืออำนวยการและการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน (Schermerhorn, 1999)

2) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

2.1) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหาร เพื่อบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปี ค.ศ.1916 ฟาโย ได้เขียนบทความเกี่ยวกับเรื่องการจัดการและจัดพิมพ์เป็นหนังสือชื่อ Administration Industrielle et Generale เป็นภาษาฝรั่งเศส โดย ฟาโย เห็นว่า หลักในการจัดการนั้นควรยืดหยุ่นและสามารถปรับไปตามตัวแปรต่างๆ เขาได้กำหนดหลักการสำหรับผู้บริหาร ไว้ 14 ประการ ซึ่งในการจัดการควรยืดหยุ่นและสามารถปรับไปตามตัวแปรต่างๆ ได้ ฟาโย (Fayol) ยังได้พูดถึงหน้าที่ของนักบริหาร (Administrative Duties) 16 ประการ คือ (1) วางแผนอย่างสุขุม (2) คำนึงถึงโครงสร้างของหลักทรัพยากรและเป้าหมายทางธุรกิจ (3) กำหนดสายบังคับบัญชาตามลำดับ (4) ประสานความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (5) มีการตัดสินใจที่แน่นอน (6) เลือกคนงานอย่างมีหลัก (7) บอกหน้าที่อย่างชัดเจน (8) สนับสนุนความคิดริเริ่มและการรับผิดชอบ (9) สร้างระบบความยุติธรรม เช่น จ้างและประหยัด (10) รักษาระเบียบข้อบังคับ (11) มีการลงโทษ (12) รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือส่วนบุคคล (13) มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (14) มีการควบคุมในทุกกิจการ (15) ควบคุมความเป็นระเบียบของบุคคลและวัตถุ และ (16) ไม่เคร่งครัดต่อระเบียบจนเกินไป (Wattana, 2002)

2.2) กุลิกและเรดอน Luther H. Gulick และ Lyndall Urwick เป็นนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาการจัดการตามหลักการบริหารได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงานการรายงานและการงบประมาณ หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “POSDCORB” ประกอบด้วย 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์การ (Organizing) 3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) 4. การอำนวยการ (Directing) 5. การประสานงาน (Coordinating) 6. การรายงานผลการปฏิบัติ (Reporting) และ 7. การจัดการงบประมาณ (Budgeting) (Gabbuasri, 2019)

3) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานสอบสวน

3.1) “สอบสวน” ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (11) หมายความว่า การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอันตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ (Naowakittinart, 2021)

3.2) การเป็นพนักงานสอบสวน ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (6) “พนักงานสอบสวน” หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน (Thai Government Gazette, 1934) ซึ่งพนักงานสอบสวนมีอำนาจในการสอบสวนคดีอาญา ที่เกิดขึ้น หรืออ้างหรือเชื่อว่าได้เกิดในเขตอำนาจการสอบสวน เว้นแต่เมื่อมีเหตุจำเป็นหรือเพื่อความสะดวกก็อาจจะให้พนักงานสอบสวนท้องที่ที่ผู้ต้องหาถูกจับเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบก็ได้ แต่ถ้าในเขตท้องที่ใดมีพนักงานสอบสวนหลายคน พนักงานสอบสวนผู้เป็นหัวหน้าในท้องที่นั้นจะเป็นผู้วินิจฉัย

3.3) เขตอำนาจการสอบสวนและผู้รับผิดชอบ

3.3.1) กรณีอำนาจการสอบสวนตามปกติในราชอาณาจักรไทย โดยปกติความผิดอาญาเกิด หรืออ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนท้องที่ใด ให้พนักงานสอบสวนท้องที่นั้นเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ เว้นแต่ เมื่อมีเหตุจำเป็น หรือเพื่อความสะดวกก็อาจจะให้พนักงานสอบสวนท้องที่ที่ผู้ต้องหาจับกุมอยู่ หรือท้องที่ที่ผู้ต้องหาถูกจับกุมเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบก็ได้

3.3.2) กรณีการกระทำความผิดเกี่ยวพันกันหลายท้องที่ในราชอาณาจักรไทย ความผิดเกิดขึ้นหลายท้องที่ที่เกี่ยวข้องกันหรือต่อเนื่องกันตาม ป.วิ.อาญา มาตรา 19 (1) – (6) นั้น แม้ความผิดตาม ป.วิ.อาญา มาตรา 19 วรรคหนึ่ง จะบัญญัติให้พนักงานสอบสวนในท้องที่หนึ่ง ท้องที่ใดที่เกี่ยวข้องล้วนมีอำนาจสอบสวนได้ทุกข้อหาความผิด โดยไม่ต้องคำนึงว่าฐานความผิดที่เกี่ยวข้องนั้นเกิดในเขตอำนาจท้องที่ของตนหรือไม่ก็ตาม แต่ตัวพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบซึ่งจะมีอำนาจสรุปสำนวนและทำความเห็นสั่งฟ้อง หรือสั่งไม่ฟ้อง ส่งไปพร้อมกับสำนวนเพื่อให้พนักงานอัยการพิจารณานั้น ป.วิ.อาญา มาตรา 19 วรรค (ก) และ (ข) ได้วางหลักเกณฑ์ในการชี้ขาดว่า บรรดาพนักงานสอบสวนทุกท้องที่ที่เกี่ยวข้องนั้น ใครเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ กล่าวคือ ถ้าจับผู้ต้องหาได้แล้ว พนักงานสอบสวนท้องที่ที่จับกุมตัวผู้ต้องหาได้เป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ แต่ถ้ากรณียังจับกุมตัวไม่ได้ พนักงานสอบสวนที่พบการกระทำความผิดก่อนเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ

3.3.3) กรณีอำนาจการสอบสวนนอกราชอาณาจักรไทย ป.วิ.อาญา มาตรา 20 กำหนดให้อัยการสูงสุดหรือผู้รักษาการแทน เป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในการสอบสวนคดีการกระทำความผิดซึ่งมีโทษตามกฎหมายไทย ที่ได้กระทำลงนอกราชอาณาจักรไทย และให้ดุลยพินิจในการมอบหมายหน้าที่การเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบคดีนั้น ให้พนักงานอัยการคนใดหรือพนักงานสอบสวนคนใด เป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบทำการสอบสวนแทนก็ได้

4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนตรี คำขาว และวิจิต บุญสนอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจ



นครบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 - 9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 315 นาย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งการศึกษาเป็น 3 ด้าน คือ ด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านกระบวนการในการทำงาน และด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน และผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านเพศ อายุ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับการศึกษา และสังกัดมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Khamkhao & Boonsanong, 2020)

ชนะชนม์ วงศ์นุ่น ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลงานสอบสวนของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลงานสอบสวน 2) ระดับประสิทธิผลงานสอบสวน และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลงานสอบสวนของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลงานสอบสวนของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค คือ ปัจจัยด้านพื้นฐานในเรื่องการสอบสวน และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของการวิจัยไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาควรปรับเปลี่ยนการบริหารงานและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยให้ความสำคัญและจริงจังกับเรื่องการกระจายอำนาจให้กับหน่วยงานระดับล่างมากขึ้น สร้างความชัดเจนในการจัดแบ่งหน้าที่ งานสอบสวนให้เหมาะสมกับเขตอำนาจหน้าที่ เพื่อลดปัญหาเรื่องความซ้ำซ้อนและสิ้นเปลืองในงานสอบสวน (Wongnoon, 2016)

วสันต์ ธีรกุลวานิช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษวิจัย พบว่า ปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนทั้ง 4 ขั้นตอนอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายขั้นตอน พบว่า ขั้นตอนเกี่ยวกับอัยการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมาเป็นขั้นตอนเกี่ยวกับศาลมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ขั้นตอนเกี่ยวกับพนักงานสอบสวนอยู่ในระดับปานกลาง และขั้นตอนเกี่ยวกับราชทัณฑ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ในส่วนของการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในด้านพนักงานสอบสวน คือ ปัญหาด้านกำลังพลที่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ปัญหาอีกประการคือ เรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ ทำให้ไม่เพียงพอและทั่วถึงกับพนักงานสอบสวน (Teerakulvanit, 2014)

กิตติชัย รุจิราวินิจัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสอบสวน (2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสอบสวนและ (3) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจนครบาล

กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาระดับการส่งผลกระทบปัจจัยทางการบริหารทั้ง 7 ตัว ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวม พบว่า มีการส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง ($R=0.581$) ปัจจัยทางการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ ด้านการรายงานและด้านการจัดทำงบประมาณ นอกนั้นส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (Rujiravinitchai, 2015)

ภาวินี หาญธงชัย ได้ทำการศึกษาเรื่อง เอกภาพสอบสวนในคดีอาญา จากการศึกษาความเป็นมาของอำนาจการสอบสวนคดีอาญาของไทย พบว่า ระบบการสอบสวนคดีอาญาของไทยขาดความเป็นเอกภาพและขาดการถ่วงดุลอำนาจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การรวบรวมพยานหลักฐานในชั้นสอบสวนมีข้อบกพร่องหลายประการ โดยได้ศึกษาเปรียบเทียบกับระบบการสอบสวนคดีอาญาของ 1) ประเทศฝรั่งเศส พบว่า ระบบการดำเนินคดีอาญาฝรั่งเศสเป็นระบบที่เป็นยอมรับของสากล เนื่องจากระบบการดำเนินคดีอาญาชั้นเจ้าพนักงานเกิดจากความร่วมมือขององค์กรเกี่ยวข้องในการค้นหาความจริงที่เป็นลักษณะความสัมพันธ์ที่มีความเชื่อมโยงกันตามหลักการสอบสวนฟ้องร้องเป็นกระบวนการ ซึ่งองค์กรซึ่งทำหน้าที่สอบสวนคดีอาญา ได้แก่ ตำรวจฝ่ายคดี และผู้พิพากษาสอบสวน และการสอบสวนจะอยู่ในความรับผิดชอบของอัยการทั้งระบบตั้งแต่เริ่มคดี การใช้มาตรการบังคับ เช่น การตรวจค้น การควบคุม การจับ และการขัง ที่จะต้องถูกตรวจสอบกลับกรองจากพนักงานอัยการก่อนการออกคำสั่งของศาล พนักงานอัยการมีอำนาจเข้าร่วมสอบสวนได้หากเห็นสมควร และตำรวจฝ่ายคดีไม่ได้ทำการสอบสวนและใช้มาตรการบังคับดังกล่าวไปโดยลำพัง แต่มีพนักงานอัยการที่มีบทบาทเชิงรุกเข้ามาควบคุม ทิศทางการสอบสวน เพื่อให้ได้พยานหลักฐานที่มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อการพิจารณาในชั้นศาล 2) สหราชอาณาจักร พบว่า ระบบดำเนินคดีอาญาชั้นเจ้าพนักงานของอังกฤษ มีลักษณะแบ่งแยกการสอบสวนและการฟ้องร้องออกจากกันชัดเจน กล่าวคือ สำนักงานอัยการของอังกฤษ (Crown Prosecution Service) มีหน้าที่รับผิดชอบฟ้องคดีและมีตำรวจเป็นผู้สอบสวนสวนทั้งหมด ตั้งแต่การสืบสวนสอบสวน และมาตรการบังคับ การตรวจคน จับกุม ควบคุม ปลดปล่อยตัวชั่วคราว ส่วนการพิจารณาตรวจสอบสำนวนการสอบสวนและการฟ้องคดีเป็นหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานอัยการคล้ายกับระบบของประเทศไทย แต่โครงสร้างองค์กรตำรวจของอังกฤษจะมีลักษณะพิเศษโดยแยกเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ใช้อำนาจที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนออกเป็นฝ่าย อาทิเช่น พนักงานสอบสวน เจ้าหน้าที่ควบคุมตัว เจ้าหน้าที่คุ้มกัน ตามแนวคิดที่เห็นว่าการรวบรวมพยานหลักฐานกระทำโดยเจ้าพนักงานตำรวจหลายฝ่ายจะเป็นการตรวจสอบซึ่งกันและกันและเป็นการป้องกันการทุจริตหรือการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ จากการศึกษาพบว่าหลักการแบ่งแยกอำนาจระหว่างการสอบสวนและการฟ้องคดีของอังกฤษนั้น มีนักวิจัยทางกฎหมายได้วิจารณ์ข้อเสียของการไม่มีอำนาจของพนักงานอัยการเข้าไปควบคุมการสอบสวนว่า ส่งผลให้มีปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการ และ 3) สหรัฐอเมริกา พบว่า ระบบดำเนินคดีอาญาชั้นเจ้าพนักงานของสหรัฐอเมริกา กระบวนการดำเนินคดีอาญาชั้นเจ้าพนักงานได้ใช้หลักการแยกสอบสวนออกจากอำนาจฟ้องร้องคดีอาญา ซึ่งอำนาจสอบสวนคดีอาญาเป็นขององค์กรตำรวจ แยกจากอำนาจสอบสวนเป็นของพนักงานอัยการ แต่อย่างไรก็ตาม การสอบสวนของสหรัฐอเมริกาก็ยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากกระทรวงยุติธรรมซึ่งมีอัยการสูงสุดเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมโดยตำแหน่ง อีกทั้งกฎหมายได้บัญญัติให้พนักงานอัยการสามารถเข้ามามีบทบาทและหน้าที่ในการร่วมสอบสวนกับพนักงานสอบสวนได้ในคดีสำคัญเพื่อประสิทธิภาพในการรวบรวมพยานหลักฐาน นอกจากนี้กฎหมายได้กำหนดให้การจัดการเรื่องหมายจับและหมายค้นเป็นหน้าที่ของพนักงานอัยการเพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการตรวจค้นและการจับกุมของตำรวจได้ แม้



สหรัฐอเมริกาจะมีระบบงานสอบสวนรับผิดชอบโดยเจ้าพนักงานตำรวจ แต่กฎหมายก็มีกลไกให้พนักงานอัยการเข้ามาตรวจสอบหรือกำกับดูแลการสอบสวนของพนักงานสอบสวนตำรวจได้ในบางกรณี ท้ายที่สุดจากผลการวิเคราะห์เห็นว่า ประเทศไทยควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบสอบสวนให้เป็นไปตามหลักการสอบสวนฟ้องร้องเป็นกระบวนการเดียวกันและมุ่งพัฒนาระบบการสอบสวนให้องค์กรที่เกี่ยวข้องร่วมมือในการค้นหาความจริงตามหลักการสอบสวนสากล โดยให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจสอบสวนและให้พนักงานอัยการมีบทบาทควบคุมการสอบสวนหรือสามารถเข้าร่วมการสอบสวนได้ เพื่อการรวบรวมพยานหลักฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจสอบสวนอย่างเหมาะสม สมตลอดจนเป็นหลักประกันความเป็นธรรมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพประชาชนอันนำไปสู่ความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม (Hanthongchai, 2021)

โดยสามารถสรุปได้ว่า 1) การปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสอบสวนของสถานีตำรวจนครบาลกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่เชี่ยวชาญเทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนยังไม่สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ และด้านสถานที่ส่วนใหญ่มีบริเวณ หรือพื้นที่ใช้สอยน้อย ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน ประกอบด้วย ปัจจัยทางการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงานและด้านการจัดทำงบประมาณ และ 3) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงาน และด้านการจัดทำงบประมาณ

ระเบียบวิธีวิจัย

1) **ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 39 คน ประกอบด้วย รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ลำดับ	รายการ	จำนวน (คน)
1	กลุ่มอดีตข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี	18
2	กลุ่มข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี	11
3	กลุ่มคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี	5
4	ประชาชนผู้มาใช้บริการงานสอบสวนของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี	5
รวม		39

2) การเก็บข้อมูลและเครื่องมือการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพในการบริหารงานสอบสวนในปัจจุบันเป็นเช่นไร 2) ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงาน



สอบสวน 3) ปัญหาและอุปสรรคด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน มีอะไรบ้าง 4) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร และ 5) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูล ตามประเด็นที่ปรากฏ แล้วจึงดำเนินการจัดทำกรรณสูตกลุ่มเพื่อใช้ในการยืนยันข้อมูลและเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

3) การวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบข้อมูล โดยใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์เพียงพอ ซึ่งประกอบด้วยการตรวจสอบด้านสถานที่ การตรวจสอบด้านบุคคล และการทบทวนข้อมูล ดังนี้ 1) การตรวจสอบด้านสถานที่ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความแตกต่างด้านสถานที่ หากมาจากสถานที่ที่แตกต่างกันอาจได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีความแตกต่างกัน และ 2) การตรวจสอบด้านบุคคล โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่แตกต่างกัน เพื่อยืนยันข้อมูลว่าตรงกัน หรือแตกต่างกัน การตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยสรุปประเด็นข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ผู้วิจัยแล้วทบทวนให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญฟัง เพื่อให้มั่นใจว่าการตีความและความเข้าใจของผู้วิจัยมีความถูกต้องและตรงกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากนั้น สรุปข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) อภิปรายผลข้อมูล ตามทฤษฎีและปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปขยายและข้อเสนอแนะต่อไป

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี โดยได้วิเคราะห์และสรุปข้อมูลเป็นจำนวน 3 ตอน ดังนี้

1) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ด้านปัจจัยการบริหาร

ผู้วิจัยสัมภาษณ์แบบเชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความ เป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาความสนใจผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ โดยแนวทางสัมภาษณ์เป็นไปในทางเดียวกัน คือ การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน

ลำดับ	ปัจจัยด้านการบริหาร	ผลการสัมภาษณ์
1	การวางแผน (Planning)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 คน จาก 29 คน เห็นว่า การวางแผน การจัดการ ไม่ว่าจะในส่วนของการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่ การ จัดตารางเวรพนักงานสอบสวนให้สอดคล้องกับปริมาณงานและ สถานภาพกำลังพล การส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนมีส่วนร่วมใน การวางแผนการปฏิบัติหน้าที่และจัดตารางเวร รวมถึงการวางแผนการสอบสวนหรือการกำหนดประเด็นการสอบสวน มีส่วน



ลำดับ	ปัจจัยด้านการบริหาร	ผลการสัมภาษณ์
		สำคัญที่จะทำให้สามารถบริหารงานสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2	การจัดการองค์กร (Organizing)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 คน จาก 29 คน เห็นว่า การจัดการองค์กร เป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารงานสอบสวนมีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยจาก องค์กรของสถานีตำรวจนั้นมีปริมาณกำลังพลค่อนข้างมาก และมีหลากหลายสายงาน ด้วยความหลากหลายนี้มีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงมาที่งานสอบสวน ไม่ว่าจะเป็นงานสายตรวจที่ต้องเผชิญเหตุ จับกุม เก็บข้อมูลเบื้องต้น อันส่งผลให้พนักงานสอบสวนมีข้อมูลและพยานหลักฐานมากที่สุดในการพิสูจน์ความผิดหรือบริสุทธิ์ของผู้ถูกกล่าวหา หรือ งานสืบสวนที่จะต้องติดตามจับกุมผู้กระทำผิด มาให้พนักงานสอบสวนดำเนินการในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งทำให้ความรวดเร็วในกระบวนการยุติธรรมนั้นสามารถตอบสนองต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3	การประสานงาน (Coordinating)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน จาก 29 คน เห็นว่า งานด้านสอบสวนนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องประสานงาน เพื่อขอรับข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งหน่วยงานภายในข้างเคียงและหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างมาก เช่น ผลการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ผลการตรวจพิสูจน์หรือผลการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ผลการตรวจพิสูจน์ทางนิติวิทยาศาสตร์ ผลการดำเนินคดีของผู้ต้องหา ในคดีที่พบประวัติการกระทำความผิด การออกหมายเรียกพยาน เอกสารและพยานวัตถุมาประกอบสำนวนการสอบสวน เป็นต้น การประสานงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สามารถผู้บริหารและตัวพนักงานสอบสวนเองสามารถบริหารงานสอบสวนให้ตอบสนองรวดเร็ว เป็นธรรม ต่อประชาชน
4	การบริหารงานบุคคล (Staffing)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งหมด 29 คน เห็นว่า งานสอบสวนเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก อีกทั้งการทำสำนวนการสอบสวนยังมีขั้นตอนการปฏิบัติหลายขั้นตอน การบรรจุหรือแต่งตั้งข้าราชการตำรวจผู้มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน อย่างเพียงพอและสอดคล้องกับปริมาณงานของแต่ละสถานีตำรวจ หรือ หากมีจำนวนพนักงานสอบสวนไม่เพียงกับปริมาณงาน การที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานใช้อำนาจบริหารปรับเปลี่ยนพนักงานสอบสวนในบังคับบัญชา เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ หรือไม่มีคำสั่งให้พนักงานสอบสวนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น

ลำดับ	ปัจจัยด้านการบริหาร	ผลการสัมภาษณ์
		ซึ่งไม่ใช่งานสอบสวน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการงานสอบสวนมีประสิทธิภาพอย่างมาก
5	การอำนวยการ (Directing)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 26 คน จาก 29 คน เห็นว่า โครงสร้างของสถานีตำรวจที่มีการแบ่งงานแต่ละงานและมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการกำหนดวิธีการทำสำนวนการสอบสวน ระยะเวลาในการสอบสวน มาตรการควบคุม ตรวจสอบ และเร่งรัดการสอบสวนคดีอาญาของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานสอบสวน ด้วยการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการงานสอบสวนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
6	การรายงานผลการปฏิบัติ (Reporting)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน จาก 29 คน เห็นว่า การเสนอสำนวนการสอบสวนให้ผู้บังคับบัญชาตรวจเป็นระยะ เพื่อควบคุม ตรวจสอบและเร่งรัดการสอบสวน ทำให้การสอบสวนเป็นไปอย่างรัดกุม รอบคอบ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การแจ้งความคืบหน้าการสอบสวนให้ผู้เสียหายทราบ ทำให้ผู้เสียหายมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ที่จะส่งผลให้การบริหารงานสอบสวนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
7	การจัดการงบประมาณ (Budgeting)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 คน จาก 29 คน เห็นว่า อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ น้ำหมึกเครื่องพิมพ์ กระดาษ วิทยุสื่อสาร น้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับเดินทางไปตรวจสถานที่เกิดเหตุ การรับ-ส่งของกลางหรือพยานหลักฐาน การนำตัวผู้ต้องหาไปมัดฟ้อง-ฝากขัง การส่งตัวผู้ต้องหาในคดีสพยาเสพติดไปตรวจหาสารเสพติดในปัสสาวะและบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ เป็นต้น การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ น้ำมันเชื้อเพลิง ยานพาหนะ รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในงานสอบสวน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการงานสอบสวนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันในปัจจัยการบริหารที่ประกอบด้วย ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดองค์กร (Organizing) ด้านการประสานงาน (Coordinating) ด้านการบริหารงานบุคคล (Staffing) ด้านการอำนวยการ (Directing) และด้านการจัดการงบประมาณ (Budgeting) มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน ซึ่งปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล (Staffing) เป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญที่สุดต่อการบริหารงานสอบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการจัดการงบประมาณ (Budgeting) และปัจจัยด้านการ



อำนวยการ (Directing) ตามลำดับ โดยมี ปัจจัยการบริหารด้านการรายงานผลการปฏิบัติ (Reporting) เพียงด้านเดียวที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า การเสนอสำนวนการสอบสวนให้ผู้บังคับบัญชาตรวจเป็นระยะ เพื่อควบคุม ตรวจสอบและเร่งรัดการสอบสวน ทำให้การสอบสวนเป็นไปอย่างรัดกุม รอบคอบ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การแจ้งความคืบหน้าการสอบสวนให้ผู้เสียหายทราบ ทำให้ผู้เสียหายมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

2) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ความเห็นโดยสามารถรวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสอบสวนที่สามารถจำแนกประเด็นตามรายละเอียดใน ตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน

ลำดับ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน	ผลการสัมภาษณ์
1	ด้านความรวดเร็วของกระบวนการสอบสวน	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เห็นว่า การสอบสวนดำเนินคดีของพนักงานสอบสวนยังไม่รวดเร็วพอที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชน ส่งผลให้ผู้เสียหายได้รับการเยียวยาหรือชดเชยค่าเสียหายล่าช้า ในทางกลับกันผู้ต้องหาที่ถูกจับกุมและควบคุมตัวไว้ในระหว่างการสอบสวน ก็เสียสิทธิและเสรีภาพเป็นระยะเวลานาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลมาจากพนักงานสอบสวนมีจำนวนไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน หรือคดีมีความยุ่งยากซับซ้อนทำให้ต้องใช้เวลาในการรวบรวมพยานหลักฐานเป็นระยะเวลานาน
2	ด้านความเป็นธรรมของกระบวนการสอบสวน	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เห็นว่า โดยส่วนมากพนักงานสอบสวนมักมุ่งเน้นรวบรวมพยานหลักฐานและรับฟังพยานหลักฐานจากฝ่ายผู้เสียหายหรือผู้กล่าวหาเพียงฝ่ายเดียว มีเพียงส่วนน้อยที่จะรวบรวมพยานหลักฐานของฝ่ายผู้ต้องหาหรือเสาะแสวงหาพยานหลักฐานอื่นๆ เพื่อพิสูจน์ความผิดหรือบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา โดยมองว่าเป็นหน้าที่ของผู้ต้องหาที่จะต้องเสาะแสวงหาพยานหลักฐานมามอบให้พนักงานสอบสวนเอง ซึ่งส่วนมากเป็นผลมาจากพนักงานสอบสวนมีสำนวนการสอบสวนในความรับผิดชอบจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้ทันตามกรอบระยะเวลาที่ระเบียบ คำสั่งและกฎหมายกำหนด เมื่อครบกำหนดหรือใกล้ครบระยะเวลาที่กำหนด จึงสรุปสำนวนการสอบสวนทำความเข้าใจทางคดีเสนอพนักงานอัยการตามพยานหลักฐานที่มีเพียงเท่านั้น สำหรับการทำความเข้าใจทางคดีของพนักงานสอบสวนนั้น ส่วนมากมีความเห็นสอดคล้องกับความเห็นทางคดีของพนักงานอัยการและ



ลำดับ	ประสิทธิภาพการบริหาร จัดการงานสอบสวน	ผลการสัมภาษณ์
		คำพิพากษาของศาล ทำให้ฝ่ายผู้ต้องหาหวังว่าอาจจะไม่ได้รับความเป็นธรรมได้
3	ด้านความโปร่งใสของ กระบวนการสอบสวน	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เห็นว่า ส่วนมากพนักงานสอบสวนได้ทำการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ความผิดหรือบริสุทธิ์ของผู้ต้องหาไปตามอำนาจหน้าที่ มีเพียงส่วนน้อยที่ถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอิทธิพล แต่เนื่องจากตามกฎหมายแล้วพยานหลักฐานต่างๆ ในคดี โดยเฉพาะข้อมูลการสืบสวนสอบสวน รวบรวมพยานหลักฐานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนและพนักงานสอบสวนนั้นเป็นความลับ ไม่สามารถเปิดเผยให้ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา หรือสื่อมวลชนทราบได้ จึงทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในคดี และประชาชนผู้ไม่รู้ข้อกฎหมายเข้าใจว่า พนักงานสอบสวนทำงานไม่โปร่งใสหรือปิดบังข้อมูล ทำให้ประชาชนไม่สามารถตรวจสอบการทำงานของพนักงานสอบสวนได้
4	ด้านความเพียงพอของการ ให้บริการในงานสอบสวน	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เห็นว่า สถานีตำรวจขนาดใหญ่และขนาดกลาง ซึ่งมีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก มีพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน หรือต้องรับผิดชอบทำการสอบสวนมากกว่าค่าเฉลี่ยมาตรฐาน 70 คดีต่อปีต่อคน ส่งผลให้พนักงานสอบสวนไม่สามารถให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการงานสอบสวนได้อย่างเพียงพอหรือเป็นที่พึงพอใจได้ ส่วนสถานีตำรวจขนาดเล็ก ซึ่งมีปริมาณงานน้อย มีพนักงานสอบสวนเพียงพอต่อปริมาณงาน และเพียงพอต่อการให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการงานสอบสวน แต่ก็มีส่วนน้อยที่ขาดความเอาใจใส่ในการให้บริการประชาชน

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นไปในทิศทางประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน พบว่า แ

3) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงานสอบสวน

จากข้อมูลในการสนทนากลุ่มร่วมกับหัวหน้างานสอบสวนของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี จำนวน 10 คน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานสอบสวนให้มีประสิทธิภาพมีดังนี้



ตารางที่ 4 แสดงผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงานสอบสวน

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงานสอบสวน	ผลการสัมภาษณ์
1	ด้านบุคลากร (Man)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความเห็นว่า ปัญหาด้านบุคลากร ประกอบด้วย 1) ปัญหาด้านจำนวนกำลังพลพนักงานสอบสวนมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่มาก 2) ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาไม่พบว่าเป็นปัญหา หรืออุปสรรคเพราะพนักงานสอบสวนทุกคนรู้ว่าหน้าที่คืออะไรและต้องปฏิบัติตนอย่างไรและสาเหตุที่บุคลากรไม่เพียงพอและสอดคล้องกับปริมาณงานนั้น 3) การยืมตัวไปช่วยงานราชการในหน่วยงานหรือส่วนอื่นๆ ทำให้กำลังพลลดน้อยลงไปกว่าที่ควรจะเป็นอยู่จริง แต่หากบุคลากรมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ครบตามตำแหน่งจริง คาดว่าจะไม่ขาดแคลนมากเกินไปนัก จึงอาจทำให้งานสอบสวนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
2	ด้านงบประมาณ (Money)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความเห็นว่า ปัญหาด้านงบประมาณ ประกอบด้วย 1) พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีรายได้ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเงินประจำตำแหน่งน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานยุติธรรมอื่นๆ 2) ค่าตอบแทนการทำสำนวนไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วพนักงานสอบสวนจะเป็นคนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาใช้เอง เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ วิทยุสื่อสาร รวมทั้งโทรศัพท์เคลื่อนที่ เป็นต้น 3) รัฐบาล/สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้งบประมาณหรือสนับสนุนไม่มากเท่าที่ควร
3	ด้านวัสดุ อุปกรณ์/เทคโนโลยีและสารสนเทศ (Material)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความเห็นว่า ปัญหาด้านนี้ประกอบด้วย 1) อุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมีไม่เพียงพอต้องจัดซื้อและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเอง 2) การขาดแคลนเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เมื่อมีคดีทางด้านอาชญากรรมธุรกิจ เช่น คดีเกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต หรือบัตรเครดิต ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย และใช้ความรู้เฉพาะทางในการสอบสวนแต่ปัญหา
4	ด้านการบริหารจัดการ (Management)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความเห็นว่า ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) มีการจัดองค์กรแบบราชการ สายการบังคับบัญชาแบบทหาร และเป็นการบริหารงานแบบรวมศูนย์อำนาจ 2)



ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงานสอบสวน	ผลการสัมภาษณ์
		พนักงานสอบสวนขาดหลักประกันเรื่องความเป็นอิสระ โดยเฉพาะคดีสำคัญ หรือคดีที่เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล 3) การจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอื่นๆ ที่มีปัญหาในการทำงานมาทำงานในสายงานสอบสวน 4) แต่งตั้งบุคคลไม่ตรงกับสายงาน

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านบุคลากร มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน หากมีจำนวนที่เพียงพอ แต่ก็ถูกยืมตัวไปช่วยราชการยังหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากร งบประมาณสนับสนุนในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานก็ไม่เพียงพอและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เช่น ค่าตอบแทนในการทำสำนวนยังอยู่ในระดับต่ำไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ วิทยุสื่อสาร ฯลฯ ต้องจัดหามาเองใช้ทั้งสิ้น ส่วนด้านสถานที่ก็คับแคบ ไม่สอดคล้องกับจำนวนของเจ้าหน้าที่และผู้ต้องหา ภูมิทัศน์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ก็ไม่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากนัก และเทคโนโลยี เช่น วัสดุ อุปกรณ์และกระเป๋าทรวจที่เกิดเหตุ อุปกรณ์เก็บลายพิมพ์นิ้วมือแฝง ในการไปตรวจยังที่เกิดเหตุไม่ทันสมัย บางคดีต้องอาศัยหน่วยงานอื่นๆ เช่น การเกิดคดีทางด้านอาชญากรรมธุรกิจ เช่น คดีเกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต หรือบัตรเครดิต

สรุปและอภิปรายผล

1) ด้านปัจจัยการบริหาร จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในด้านปัจจัยการบริหารทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การประสานงาน (Coordinating) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การรายงานผลการปฏิบัติ (Reporting) และการจัดการงบประมาณ (Budgeting) นั้น ในส่วนของปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล (Staffing) มีผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ความเห็นพ้องต้องกันเป็นจำนวนมากที่สุดว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสอบสวนงานสอบสวน โดยมุ่งเน้นไปยังความเพียงพอของพนักงานสอบสวนต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง ความมีความสามารถ ทักษะของพนักงานสอบสวน ซึ่งจะสอดคล้องกับการที่แต่งตั้งบรรจุผู้ที่เหมาะสมที่มีความสามารถ ความรู้ ทักษะ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น เมื่อสามารถบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักการอันสำคัญดังกล่าวนี้ได้ จะช่วยให้สามารถบริหารงานงานสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากนั้นพบว่าปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณ เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมา โดยปัจจัยด้านงบประมาณนั้นจะช่วยให้การบริหารงานสอบสวนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็โดยความเพียงพอของงบประมาณ ซึ่งใช้ในการสนับสนุนและดำเนินการในงานสอบสวน เช่น การจัดหาคณะให้พนักงานสอบสวน วัสดุ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน รวมไปถึงเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ และหมึกพิมพ์ เป็นต้น ทั้งนี้ งบประมาณดังกล่าวควรจะต้องสนับสนุนการเดินทาง ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง รถยนต์หลวง เพื่อนำส่งผู้ต้องหา และสิ่งของที่ตรวจพิสูจน์ และกิจกรรมอื่นๆ ในการสอบสวน เมื่องบประมาณมีเพียงพอที่จะจัดหาสิ่งของ อุปกรณ์ และสิ่งสนับสนุนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนได้แล้วนั้น ตัวพนักงานสอบสวนจะเกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น ลดปัญหาในหลายๆ ด้านที่เกิดขึ้นกับงานสอบสวน อันจะทำให้งานสอบสวนสามารถตอบสนองประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารงานสอบสวนในปัจจัยด้านงบประมาณถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องพิจารณาความสำคัญและจัดหาอย่างพอเพียง เพื่อให้งาน



สอบสวนเกิดประสิทธิภาพ ในปัจจัยรองลงมาจากปัจจัยการงบประมาณนั้น คือ ปัจจัยด้านการอำนวยความสะดวก จากผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการอำนวยความสะดวกนั้นเป็นการกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบ อย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานสอบสวนและงานสอบสวน เนื่องจากโครงสร้างของสถานีดำรวจ แบ่งออกเป็นหลายสายงาน เพื่อให้มีการสอดรับประสานงานกันอย่างสอดคล้อง ช่วยให้แต่ละสายงาน สามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำกับดูแลของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรทำโดย ใกล้ชิด มีการติดตาม ตรวจสอบ วางหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานและมาตรฐานในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ โดยเฉพาะงานสอบสวนที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการทำสำนวนการสอบสวน ซึ่งเป็น เอกสารสำคัญในการพิสูจน์ความบริสุทธิ์หรือความผิดของผู้ต้องหา โดยเมื่อมีการวางหลักเกณฑ์ไว้อย่างดี แล้ว จะช่วยให้สามารถบริหารงานสอบสวนได้อย่างดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังพบอีกว่า นอกจากหลักเกณฑ์ที่บังคับใช้ กับกระบวนการสอบสวนนั้น ในด้านตัวของพนักงานสอบสวนเองก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้งานสอบสวน ประสบผลสำเร็จ การให้รางวัล ชื่นเงินเดือน ประกาศเชิดชูเกียรติหรือสิ่งที่เป็นแรงจูงใจ เมื่อพนักงาน สอบสวนสามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อ พนักงานสอบสวนในการรักษามาตรฐานเหล่านั้นไว้ต่อไป

2) ด้านประสิทธิภาพการบริหารงานสอบสวน จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การบริหารจัดการงานสอบสวน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรวดเร็วของกระบวนการสอบสวน 2) ด้านความเป็นธรรมของกระบวนการสอบสวน 3) ด้านความโปร่งใสของกระบวนการสอบสวน และ 4) ด้าน ความเพียงพอของการให้บริการในงานสอบสวน พบว่า ในด้านความรวดเร็วของกระบวนการสอบสวนนั้น การ สอบสวนดำเนินคดีของพนักงานสอบสวนยังไม่รวดเร็วพอที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชน ส่งผล ให้ผู้เสียหายได้รับการเยียวยาหรือชดเชยค่าเสียหายล่าช้า ในทางกลับกันผู้ต้องหาที่ถูกจับกุมและควบคุมตัว ไว้ในระหว่างการสอบสวน ก็เสียสิทธิและเสรีภาพเป็นระยะเวลานาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลมาจากพนักงาน สอบสวนมีจำนวนไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน หรือคดีมีความยุ่งยากซับซ้อนทำให้ต้องใช้เวลาในการรวบรวม พยานหลักฐานเป็นระยะเวลานาน สำหรับด้านความเป็นธรรมของกระบวนการสอบสวน พนักงานสอบสวน มักมุ่งเน้นรวบรวมพยานหลักฐานและรับฟังพยานหลักฐานจากฝ่ายผู้เสียหายหรือผู้กล่าวหาเพียงฝ่ายเดียว มีเพียงส่วนน้อยที่จะรวบรวมพยานหลักฐานของฝ่ายผู้ต้องหาหรือเสาะแสวงหาพยานหลักฐานอื่นๆ เพื่อ พิสูจน์ความผิดหรือบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา โดยมองว่าเป็นหน้าที่ของผู้ต้องหาที่จะต้องเสาะแสวงหา พยานหลักฐานมามอบให้พนักงานสอบสวนเอง ซึ่งส่วนมากเป็นผลมาจากพนักงานสอบสวนมีสำนวนการ สอบสวนในความรับผิดชอบจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้ทันตามกรอบระยะเวลา ที่ระเบียบ คำสั่งและกฎหมายกำหนด เมื่อครบกำหนดหรือใกล้ครบระยะเวลาที่กำหนด จึงสรุปสำนวนการ สอบสวนทำความเข้าใจทางคดีเสนอพนักงานอัยการตามพยานหลักฐานที่มีเพียงเท่านั้น สำหรับการทำความเข้าใจทางคดีของพนักงานสอบสวนนั้น ส่วนมากมีความเห็นสอดคล้องกับความเห็นทางคดีของพนักงาน อัยการและคำพิพากษาของศาล ส่วนด้านความโปร่งใสของกระบวนการสอบสวน พนักงานสอบสวนได้ทำ การสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ความผิดหรือบริสุทธิ์ของผู้ต้องหาไปตามอำนาจหน้าที่มี เพียงส่วนน้อยที่ถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอิทธิพล แต่เนื่องจากตามกฎหมายแล้ว พยานหลักฐานต่างๆ ในคดี โดยเฉพาะข้อมูลการสืบสวนสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจฝ่ายสืบสวนและพนักงานสอบสวนนั้นเป็นความลับ ไม่สามารถเปิดเผยให้ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา หรือ สื่อมวลชนทราบได้ จึงทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในคดีและประชาชนผู้ไม่รู้ข้อกฎหมายเข้าใจว่า พนักงาน สอบสวนทำงานไม่โปร่งใสหรือปิดบังข้อมูล ประชาชนไม่สามารถตรวจสอบการทำงานของพนักงาน

สอบสวนได้ และด้านความเพียงพอของการให้บริการในงานสอบสวน สถานีตำรวจขนาดใหญ่และขนาดกลาง ซึ่งมีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก มีพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน หรือต้องรับผิดชอบทำการสอบสวนมากกว่าค่าเฉลี่ยมาตรฐาน 70 คดีต่อปีต่อคน ส่งผลให้พนักงานสอบสวนไม่สามารถให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการงานสอบสวนได้อย่างเพียงพอหรือเป็นที่พึงพอใจได้ ส่วนสถานีตำรวจขนาดเล็ก ซึ่งมีปริมาณงานน้อย มีพนักงานสอบสวนเพียงพอต่อปริมาณงาน และเพียงพอต่อการให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการงานสอบสวน แต่ก็มีส่วนน้อยที่ขาดความเอาใจใส่ในการให้บริการประชาชน

3) ด้านปัญหาและอุปสรรค 1) ด้านบุคลากร (man) สรุปได้ว่า มีปัญหาด้านจำนวนกำลังพลน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ส่วนด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา ไม่พบว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรค เพราะพนักงานสอบสวนทุกคนรู้สำนึกในหน้าที่ และสาเหตุที่บุคลากรไม่เพียงพอและสอดคล้องกับปริมาณงานนั้น เป็นเพราะว่าเกิดการยืมตัวไปช่วยราชการในหน่วยงานหรือส่วนอื่นๆ แต่หากบุคลากรมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ครบตามตำแหน่งจริง คาดว่าจะไม่ขาดแคลนมากเกินไปนัก จึงอาจทำให้งานสอบสวนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 2) ด้านงบประมาณ สรุปได้ว่า พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีรายได้ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เงินประจำตำแหน่งน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ค่าตอบแทนการทำงานไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ส่วนใหญ่แล้วพนักงานสอบสวนจะเป็นคนจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาใช้เอง เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ วิทยุสื่อสาร รวมทั้งโทรศัพท์เคลื่อนที่ เป็นต้น รัฐบาล/สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้งบประมาณหรือสนับสนุนไม่มากเท่าที่ควร 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (material) สรุปได้ว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานสอบสวน สาเหตุเพราะสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี มีวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศน้อย พื้นที่คับแคบ เกิดความแออัดในขณะปฏิบัติหน้าที่ และ 4) ด้านการบริหารจัดการ (management) สรุปได้ว่า มีปัญหาในเรื่อง ระบบการบังคับบัญชาที่คล้ายกับระบบการบังคับบัญชาแบบทหาร และเป็นการบริหารงานแบบรวมศูนย์อำนาจ พนักงานสอบสวนขาดหลักประกันเรื่องความเป็นอิสระ โดยเฉพาะคดีสำคัญ หรือคดีที่เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล และการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอื่นๆ ที่มีปัญหาในการทำงานมาทำงานในสายงานสอบสวน ซึ่งเป็นการแต่งตั้งบุคคลไม่ตรงกับสายงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี แบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและปฏิบัติการ ผลจากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี เสนอมาไปกำหนดนโยบายและเชิงปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1.1) ด้านการบริหารงานบุคคล ในส่วนของการสรรหาและคัดเลือก ควรดำเนินการให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจควรผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สมัครใจปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนเพิ่มขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยรับสมัครบุคคลภายนอกที่มีวุฒิการศึกษาทางด้านนิติศาสตร์ บัณฑิต หรือเนติบัณฑิตมาปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน โดยตำรวจชั้นประทวนที่มีวุฒิการศึกษา



ทางด้านนิติศาสตร์บัณฑิต ให้ฝึกอบรมและแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน โดยให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยพนักงานสอบสวน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ควรมีการปรับเปลี่ยนพนักงานสอบสวนที่มีความรู้ความสามารถจากจังหวัดอื่นที่มีปริมาณคดีน้อย ให้มาปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดที่มีคดีมาก ซึ่งการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจมาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสถานีตำรวจ ควรผ่านงานสอบสวนไม่น้อยกว่า 5 ปี และการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจมาดำรงตำแหน่ง รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ควรปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวนไม่น้อยกว่า 3 ปี การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจมาดำรงตำแหน่ง สารวัตร (สอบสวน) ควรปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวนไม่น้อยกว่า 5 ปี และฝึกอบรมพนักงานสอบสวนให้มีจิตให้บริการ (Service Mine) 6) การบริหารจัดการในสถานีตำรวจ โดยให้พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่เวรคดีอาญา-จราจร ควรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น พนักงานสอบสวนที่เข้าเวรจราจร เมื่อมีประชาชนมาแจ้งความร้องทุกข์ในคดีอาญาจำนวนมาก ก็ควรช่วยพนักงานสอบสวนเวรคดีอาญาในการรับแจ้งความ 8) จัดให้มีพนักงานสอบสวนหญิง เพื่อทำการสอบสวนคดีบางประเภทตามที่กฎหมายกำหนด ท้ายที่สุดการจัดพนักงานสอบสวนเป็นทีม (เป็นชุด) 1) ควรมีหัวหน้าทีมระดับสารวัตร (สอบสวน) หรือ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ช่วยดูแลให้ความช่วยเหลือ แนะนำและตรวจสถานที่เกิดเหตุ ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอื่นๆ คอยช่วยเหลือพนักงานสอบสวน เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน เจ้าหน้าที่พิมพ์มือผู้ต้องหา เจ้าหน้าที่รับ-ส่งของกลาง เจ้าหน้าที่นำรถของกลางที่เกิดอุบัติเหตุไปตรวจพิสูจน์ เป็นต้น โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับใหม่ๆ เป็นประจำทุกสัปดาห์ เพื่อให้มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน 4) มีการเรียกประชุมพนักงานสอบสวน เพื่อเร่งรัดสำนวนการสอบสวน

1.2) ด้านงบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำงานของพนักงานสอบสวนให้เพียงพอ เช่น ค่าตอบแทนพยาน ต้องจ่ายให้กับพยานได้ทันที ไม่ต้องรอเบิกจากหน่วยเหนือ จัดน้ำมันเชื้อเพลิงและรถยนต์ให้เพียงพอสำหรับการออกตรวจสถานที่เกิดเหตุ การผิดฟ้อง-ฝากขัง การรับ-ส่งของกลาง เป็นต้น มีการพิจารณาเงินเดือนพนักงานสอบสวนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน หรือใกล้เคียงกับหน่วยงานยุติธรรมอื่นๆ เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนการทำสำนวนการสอบสวน เป็นต้น

1.3) ด้านการอำนวยการ ควรจัดให้มีการบริหารจัดการงานสอบสวนควรมีสายงานบังคับบัญชาเฉพาะ มีความเป็นอิสระในการทำสำนวนการสอบสวน ไม่ถูกแทรกแซงหรือสั่งการจากผู้มีอำนาจ พนักงานสอบสวนควรมีหลักประกันหรือมีกฎหมายคุ้มครองในการทำคดี เพื่อมิให้ถูกฟ้องร้องและถูกดำเนินคดีจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ชอบด้วยกฎหมายในภายหลัง และพนักงานสอบสวนควรหาแนวร่วมจากภาคประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของพนักงานสอบสวนได้ โดยพนักงานสอบสวนควรแสวงหาความร่วมมือหรือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพนักงานอัยการและศาล เพื่อขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการทำสำนวนการสอบสวน

1.4 ด้านความรวดเร็วของกระบวนการสอบสวน ควรให้หัวหน้าสถานีและหัวหน้างานสอบสวนต้องควบคุม ตรวจสอบและเร่งรัดสำนวนการสอบสวนอย่างสม่ำเสมอ พิจารณาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติที่มีความซ้ำซ้อน และยกเลิกการปฏิบัติที่ไม่มีความจำเป็น มีการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอื่นมาสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน เจ้าหน้าที่พิมพ์มือผู้ต้องหา เจ้าหน้าที่รับ-ส่งของกลาง เจ้าหน้าที่นำรถของกลางที่เกิดอุบัติเหตุไปตรวจพิสูจน์ เป็นต้น



1.5) ด้านความยุติธรรมของกระบวนการสอบสวน ควรให้พนักงานสอบสวนรวบรวมพยานบุคคล พยานวัตถุและพยานเอกสาร ให้ครบถ้วน ทั้งพยานหลักฐานฝ่ายผู้กล่าวหาและฝ่ายผู้ต้องหา เพื่อพิสูจน์ความผิดหรือบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา มีการพิจารณาพยานหลักฐานและหาความเห็นทางคดีโดยปราศจากอคติ ไม่เห็นแก่พวกพ้อง หรือผลประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมาย หากผู้บังคับบัญชาพบว่าพนักงานสอบสวนมีส่วนได้เสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับคู่เสียหายหรือผู้ต้องหา ต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนพนักงานสอบสวนโดยทันที จัดให้มีการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานสอบสวนอย่างสม่ำเสมอ

1.6) ด้านความโปร่งใสของกระบวนการสอบสวน ควรกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องไม่แทรกแซงการสอบสวนของพนักงานสอบสวน รวมทั้งปกป้องพนักงานสอบสวนจากผู้มีอิทธิพลต่างๆ ไม่ให้เข้ามาแทรกแซงการทำงานของพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนต้องทำความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ให้ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา รวมทั้งญาติของบุคคลดังกล่าว ให้เข้าใจถึงขั้นตอนการสอบสวนและการเปิดเผยข้อมูลหรือรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับคดี ว่าตามกฎหมายแล้วข้อมูลดังกล่าวเป็นความลับ ไม่สามารถเปิดเผยได้ เพื่อป้องกันการเข้าใจผิดว่าพนักงานสอบสวนปกปิดข้อมูลหรือช่วยเหลือคู่กรณีของตน แจ้งความคืบหน้าการสอบสวนให้ผู้เสียหายทราบเป็นระยะ

1.7) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและสารสนเทศ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับพนักงานสอบสวนอย่างเพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ กระดาษ วิทยุสื่อสาร เป็นต้น ควรมีรถยนต์พร้อมเจ้าหน้าที่และน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ออกตรวจสถานที่เกิดเหตุ การผิดฟ้อง-ฝากขัง การรับ-ส่งของกลาง เป็นต้น นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการสอบสวน โดยเฉพาะคดีสำคัญ เพื่อให้ได้พยานหลักฐานมาประกอบสำนวนการสอบสวน และให้ศาลพิจารณาลงโทษผู้กระทำความผิด

2) ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ปัจจัยทางการบริหารจัดการที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดของ Luther H. Gulick และ Lyndall Urwick ที่เรียกว่า “POSDCoRB Model” เพียงทฤษฎีเดียวเท่านั้น ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาองค์ประกอบจากทฤษฎีอื่นๆ ให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2.2) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ ปัจจัยทางการบริหารจัดการที่ศึกษา ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจหรืออดีตข้าราชการตำรวจ เป็นตัวแทนที่วัดจากการรับรู้ของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา (ระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับสูง) ที่เป็นนายตำรวจสัญญาบัตรระดับยศร้อยตำรวจตรีขึ้นไปเท่านั้น ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไปอาจวัดจากการรับรู้ของตำรวจชั้นประทวนด้วยก็ได้

2.3) ควรเลือกรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) กับกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ เช่น ตำรวจภูธรจังหวัดต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

Gabbusari, T. (2019). Process and Technique of POSDCoRB. *Journal of Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand (JAPDEAT)*, 1(3). (In Thai).

Hanthongchai, P. (2021). Unity of Criminal Inquiry. *Graduate Law Journal*, 14(3). (In Thai).



- Khamkhao, M., & Boonsanong V. (2020). The Operational Efficiency of the Investigative Officers, Bangkok Metropolitan Command Police Headquarter, Office of Royal National Police. **Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University**, 6(2). (In Thai).
- Naowakittinart, A. (2021). The Problem and Obstacles in the Competency Development of Investigative Officers Royal Thai Police. **Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)**, 7(1). (In Thai).
- Rujiravinitchai, K. (2015). Development Effective Management of Investigation, Metropolitan Police Bueau, The Royal Thai Police. **EAU Heritage Journal Social Science and Humanities**, 5(2). (In Thai).
- Schermerhorn, J. R. (1999). **Management**. 5th Edition. USA: John Wiley and Sons.
- Teerakulvanit, V. (2 0 1 4) . **Problems and obstacles of investigator's working in Metropolitan Police Bureau**. Retrieved from https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:138397. (In Thai).
- Thai Government Gazette. (1934). **The Criminal Procedure code**. Book 52. (In Thai).
- Wattana, D. (2002). **Organizational Theory**. Bangkok: Burapha University. (In Thai).
- Wongnoon, C. (2016). Factors Affecting Effectiveness of Investigation of Consumer Protection Police Division. **Phranakhon Rajabhat Research Journal (Humanities and Social Sciences)**, 11(1). (In Thai).

ประวัติผู้เขียน

คำนำหน้า ชื่อ-สกุล	พลตำรวจตรี ดร. ชยุต มารยาทตร์*
ตำแหน่ง/สถานะ	อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์
ที่อยู่หน่วยงาน/สังกัด	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์	chayut2137@gmail.com

* ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author)