



ารสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่น  
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
พนักงานสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการ  
ตำรวจนครบาล

A Survey of Legal and Other Problems  
Affecting the Work Motivation of Metropolitan  
Thai Case Officers

• **วุฒิชัย เต็งpongศร**

• อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์

• มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

•

• **Wuthichai Tengpongsthorn**

• Lecturer, Faculty of Law

• Huacheiw Chalermprakiet University

• E-mail: wuthichai\_law@hotmail.com

•

• **กรรช วนกรกุล**

• อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์

• มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

•

• **Korrakot Vanakornkul**

• Lecturer, Faculty of Arts

• King Mongkut's Thonburi Institute of Technology University

• E-mail: korrakot.vanakornkul@yahoo.com

•

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่มและการสุ่มแบบง่ายจากสถานีตำรวจที่สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เขต รวม 225 คน และกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพใช้การคัดเลือกด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง จำนวน 16 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่บั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงานกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่สมดุลกัน ด้านค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและไม่สมดุลกันเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานอื่นในสายกระบวนการยุติธรรม เป็นปัญหาที่บั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ปัจจัยด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อการสร้างหรือบั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการโยกย้าย การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นปัญหาที่บั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

**คำสำคัญ:** ปัญหา แรงจูงใจในการทำงาน พนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล

## Abstract

The objective of this research is studying Metropolitan Thai case officers in various aspects, including job characteristics, work status, career problems, the causes of career problems, obstacles affecting work motivation, and any other factors influencing prediction of work motivation. The methodology is the implementation of quantitative and qualitative research. For acquiring target samples of 225 people, both cluster/systematic sampling and simple random sampling were the means to select them from many police stations under the control of Metropolitan Police Bureau 1-9. The qualitative data also came from the purposive in-depth interview of 16 samples. The study showed that the factors of

stability and co-worker relationships can motivate the work performance of Metropolitan Thai case officers. The balance between work and life factors and salary and benefits factors show the variety of problems being dealt with, such as overloaded work circumstances, unbalanced compensation and unfair compensation compared to other practitioners in the criminal justice system. These negative situations discourage the majority of Metropolitan Thai case officers. The factors of fairness in work, the environment factor, the abilities development factor and the relationships with bosses factor are not influential in the motivation and discouragement of Metropolitan Thai case officers. However, when the previous factors were each scrutinized in details, it was found that the problems concerning the consideration of promotion and the problem of inadequate facilities and equipment for work were influential.

**Keywords:** Problems, Work Motivation, Metropolitan, Thai Case Officer

## บทนำ

การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ โดยปกติแล้ว หาได้เป็นไปโดยปราศจากเหตุผล หรือปราศจากจุดมุ่งหมายหรือหลักเกณฑ์อย่างใด ๆ ไม่ แต่แท้จริงแล้ว มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายหรือหวังผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมรอบตัว สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้อาจเกิดขึ้นภายในตัวของมนุษย์ หรืออาจเกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ภายนอกรอบตัวมนุษย์ เป็นเหตุให้เกิดแรงผลักดัน แรงผลักดันดังกล่าวนี้ในทางจิตวิทยาเรียกว่า “ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง” ซึ่งมีแรงกระตุ้นที่เรียกว่า “แรงจูงใจ” นั่นเอง (ธงชัย ลั่นติวงษ์, 2527: 378) ดังนั้น พฤติกรรมการแสดงออกในด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ รวมถึงพฤติกรรมด้านการทำงานของมนุษย์ ล้วนเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายและบังคับให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้ หากมีการควบคุมระดับแรงกระตุ้นที่เรียกว่า “แรงจูงใจ” ไปในทิศทางที่เหมาะสม

ในด้านการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน ในองค์กรที่มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานภายในองค์กร ในการที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (นภวรรณ คณานุรักษ์, 2554: บทคัดย่อ) อันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร ในทางกลับกัน ในองค์กรที่มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอัตราที่ต่ำ หรือไม่มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ผลกระทบที่เกิดขึ้นย่อมบั่นทอนต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานในองค์กรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความเอาใจใส่ในเนื้องาน อันนำมาซึ่งระบบการทำงานภายในองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพและไม่พัฒนา ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้บริหารองค์กรจึงต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาคน ให้พนักงานในองค์กร

มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อคนที่ดีมีความสามารถเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแล้ว การดำเนินกิจการในด้านต่าง ๆ ขององค์กรย่อมเป็นไปด้วยความรวดเร็วและสำเร็จลุล่วง ส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปในแนวทางที่ดีและรวดเร็ว

เจ้าหน้าที่ตำรวจถือเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรตำรวจไว้ 7 ประการด้วยกัน ได้แก่

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
2. ดูแลควบคุมและกำกับกรปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
4. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
7. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีบทบาทเป็นอย่างยิ่งในการรักษาความสงบเรียบร้อย และสร้างความมั่นคง ปลอดภัยในการดำรงชีวิต และการรักษาทรัพย์สินให้แก่ประชาชนในสังคม ซึ่งถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพราะหากว่ามนุษย์ขาดความปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการใช้ชีวิตโดยปกติสุขแล้ว การพัฒนาในด้านอื่น ๆ ย่อมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ และด้วยความที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีบทบาทและภาระหน้าที่ต่อระบบโครงสร้างของประเทศค่อนข้างสูง รัฐบาลจึงควรให้ความสำคัญกับองค์กรตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจถือเป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดทิศทางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี มีความกระตือรือร้น และตื่นตัวในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบในแง่บวกต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในทางกลับกัน หากเจ้าหน้าที่ตำรวจขาดแรงจูงใจที่ดี ในการทำงานย่อมส่งผลกระทบในแง่ลบต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประชาชนภายในประเทศจะขาดความมั่นใจในความปลอดภัยในการดำรงชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งในที่สุดย่อมนำไปสู่ความตกต่ำของประเทศชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในการดำเนินกิจการด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการรักษาทรัพย์สินที่สำคัญของตำรวจ ก็คืองานด้านการสอบสวน เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กระบวนการยุติธรรมทางอาญาเริ่มทำงาน กล่าวคือ เมื่อมีคดีอาญาเกิดขึ้น พนักงานสอบสวนจะเป็นผู้รวบรวมพยาน

หลักฐานทุกชนิดเท่าที่สามารถจะหาได้ เช่น หลักฐาน  
ในที่เกิดเหตุ พยานบุคคล พยานวัตถุ พยานเอกสาร  
พยานแวดล้อม ประวัติผู้ต้องหา ตลอดจนการตรวจ  
พิสูจน์หลักฐานโดยการประสานงานไปยังหน่วยงาน  
อื่น เช่น กองพิสูจน์หลักฐาน สถาบันนิติวิทยาศาสตร์  
เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ  
อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกล่ามทา เพื่อจะรู้ตัวผู้กระทำ  
ความผิด และพิสูจน์ให้เห็นความผิดหรือความบริสุทธิ์  
ของผู้ต้องหา แล้วส่งสำนวนการสอบสวนพร้อมความ  
เห็นไปยังพนักงานอัยการเพื่อพิจารณาต่อไป (อิทธิพล  
กริสว่าง, 2553: 1) ดังนั้น ความยุติธรรมในการดำเนิน  
กระบวนการพิจารณาทางอาญาจะมีอย่างน้อยเพียงใด  
ย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน  
เป็นสำคัญ เนื่องจากพนักงานสอบสวนคือต้นทางของ  
การดำเนินกระบวนการยุติธรรมทางอาญาทั้งระบบ

กองบัญชาการตำรวจนครบาลถือเป็นหนึ่งใน  
หน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการรับผิดชอบดูแลรักษา

ความสงบเรียบร้อย และบังคับใช้กฎหมายในเขต  
กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นที่รวมของสถานที่สำคัญ และ  
มีบุคลากรระดับบริหารของประเทศอยู่เป็นจำนวน  
มาก แต่กลับมีสถิติเจ้าหน้าที่ตำรวจกระทำความผิด  
และถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุดในประเทศ จากข้อมูล  
ของกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ในปี  
งบประมาณ 2555 (ระหว่างเดือนตุลาคม 2554  
ถึงเดือนกันยายน 2555) มีข้าราชการตำรวจทั่วทั้ง  
ประเทศกระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัย  
จำนวน 4,760 คดี โดยกองบัญชาการตำรวจนครบาล  
มีจำนวนข้าราชการตำรวจซึ่งกระทำความผิดและ  
ถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุด จำนวน 866 คดี  
รองลงมาเป็นศูนย์ปฏิบัติการตำรวจชายแดนภาคใต้  
มีข้าราชการตำรวจซึ่งกระทำความผิดและถูกลงโทษ  
ทางวินัย จำนวน 444 คดี และกองบัญชาการตำรวจ  
ตระเวนชายแดน จำนวน 435 คดี ตามลำดับ ดังนี้

แสดงจำนวนข้าราชการตำรวจที่กระทำคามผิดและถูกลงโทษทางวินัยจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวนคดี	ร้อยละ
กองบัญชาการตำรวจนครบาล	866	18.19
ภูธรภาค 1	286	6.01
ภูธรภาค 2	261	5.48
ภูธรภาค 3	372	7.82
ภูธรภาค 4	377	7.92
ภูธรภาค 5	205	4.31
ภูธรภาค 6	306	6.43
ภูธรภาค 7	277	5.82
ภูธรภาค 8	292	6.13
ภูธรภาค 9	266	5.59
ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้	444	9.32
กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง	91	1.91
กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด	38	0.79
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	62	1.30
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	45	0.95
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน	435	9.14
อื่น ๆ	187	3.87
<b>รวม</b>	<b>4,760</b>	<b>100</b>

ที่มา: กองวินัย, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ในปัจจุบัน พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลต้องทนทำงานอยู่ภายใต้สภาวะความกดดันและปัญหาต่าง ๆ ที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลายาวนานหลายประการ ที่บั่นทอนต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน เช่น

1. ปัญหาด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนชั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง ไม่ได้เติบโตด้วยผลงาน ตัวชี้วัดความก้าวหน้าในการทำงานอาจถูกผูกโยงด้วยระบบอุปถัมภ์ระบบการเมือง และระบบกลุ่มผู้มีอิทธิพลเข้ามา

แทรกแซงโดยตลอด (ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด, 2554: บทคัดย่อ) รัฐบาลกับนักการเมืองนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในวงการบริหารราชการของสำนักงานตำรวจเกินขอบเขตและความเป็นธรรม มีการแต่งตั้งโยกย้ายบุคคลโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ มีการแสวงหาผลประโยชน์ในกรมตำรวจตามชั้นยศลดหลั่นลงมาจากจนเป็นวัฒนธรรมย่อย (Sub Culture) หรือประเพณีนิยมปฏิบัติของตำรวจ

2. ปัญหาด้านความเสี่ยงจากการถูกร้องเรียน เนื่องจากงานด้านการสอบสวนคดีอาญาเป็นงานที่มีความรับผิดชอบมาก และกระทบถึงผลได้เสียของ

ประชาชนอยู่เสมอ ดังนั้น ในการทำงานจึงต้องมีผู้ที่ได้รับประโยชน์ฝ่ายหนึ่ง และผู้ที่เสียประโยชน์อีกฝ่ายหนึ่งเกิดขึ้นเสมอ สิ่งที่เป็นปัญหาอย่างยิ่งในการลดทอนการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ก็คือ ฝ่ายที่เสียประโยชน์จากการกระทำของพนักงานสอบสวนอาจร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนนั้น ส่งผลให้พนักงานสอบสวนอาจถูกตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาความผิดอยู่เสมอ ซึ่งผลของการถูกตั้งกรรมการสอบสวนส่งผลให้พนักงานสอบสวนผู้นั้นหมดโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ และเลื่อนขั้นช้ากว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานอื่น ๆ เช่น สายงานสืบสวน สายงานปราบปราม หรือแม้กระทั่งในสายงานธุรการ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนใหญ่ไม่ยอมทำหน้าที่ในสายงานสอบสวน (เสนีย์ หงษ์โต, 2539: 14)

3. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากการทำงานในสถานีตำรวจทุกสถานีต้องมีพนักงานสอบสวนคอยผลัดเวรกันเฝ้าสถานีตำรวจเพื่อรับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง ไม่มีวันหยุด ส่งผลให้พนักงานสอบสวนไม่มีเวลาได้พักผ่อน หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นส่วนตัว ในระหว่างเวลาพักเวรของพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนยังต้องปฏิบัติภารกิจอื่นประกอบอีก เช่น การคอยตรวจตราความสงบเรียบร้อยในท้องที่ อันเป็นหน้าที่หลักอีกหน้าที่หนึ่งของพนักงานสอบสวน ส่งผลให้พนักงานสอบสวนมีความอ่อนล้าและเหนื่อยหน่ายต่อการปฏิบัติหน้าที่ (เสนีย์ หงษ์โต, 2539: 15)

นอกจากนี้ ลักษณะงานของพนักงานสอบสวนยังคงต้องการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน

อยู่ตลอดเวลาตามวาระของการทำงาน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องห่างจากครอบครัวเพื่อไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ และในช่วงวันหยุดตามประเพณีที่สำคัญต่าง ๆ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ หรือแม้กระทั่งวันสำคัญทางศาสนา พนักงานสอบสวนต้องคอยผลัดเวรเพื่อปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีชั่วโมงในการทำงานที่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับภาระงาน ทำให้ขาดเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับครอบครัว ความสัมพันธ์กับครอบครัวลดลง

4. ปัญหาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ งานของพนักงานสอบสวนถือเป็นงานที่หนัก และเป็นต้นทางของกระบวนการยุติธรรมทั้งกระบวนการ แต่ผลตอบแทนจากการทำงานของพนักงานสอบสวนกลับสวนทางกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ในสายอาชีพที่คล้ายคลึงกันในกระบวนการยุติธรรม เช่น ผู้พิพากษา พนักงานอัยการ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ เจ้าหน้าที่ตำรวจคดีพิเศษ ฯลฯ ในแง่มุมของสวัสดิการจากการทำงานแม้ว่าพนักงานสอบสวนจะมีสถานะเป็นข้าราชการ และมีสิทธิได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดียวกับข้าราชการทั่ว ๆ ไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก็ตาม แต่การจัดสวัสดิการในบางกรณีก็ถือว่ายังไม่มีความเหมาะสม เช่น ในเรื่องของสวัสดิการที่พักอาศัยในบางพื้นที่ที่มีจำนวนไม่เพียงพอแก่ความต้องการ ที่พักอาศัยบางแห่งมีลักษณะเก่า สกปรก และเป็นแหล่งเสื่อมโทรม ขาดการดูแลรักษาให้สะอาดและน่าอยู่ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องใช้จ่ายเงินส่วนตัวในการบำรุงรักษาเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีเรื่องของ การเบิกจ่ายสวัสดิการที่ล่าช้า และไม่สามารถเบิกจ่ายได้ในบางรายการ หรือเบิกจ่ายได้ไม่เต็มจำนวน บัณฑิตเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (อิทธิพล กริสว่าง, 2553: 94)

5. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานของพนักงานสอบสวนมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมกับการทำงาน สถานีตำรวจหลายแห่งมีความเสื่อมโทรม ขาดการบำรุงรักษาและบริหารจัดการอย่างเหมาะสม นอกจากนี้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานของสถานีตำรวจ เช่น ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร รวมถึงอุปกรณ์สำนักงานทั่วไป เช่น โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ดีด กระดาษ หมึกพิมพ์ ฯลฯ ยังอยู่ในสภาวะขาดแคลนและชำรุด บกพร่อง เนื่องจากปัญหาด้านงบประมาณอันจำกัด ส่งผลให้พนักงานสอบสวนต้องสำรองเงินเพื่อซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านั้นเอง สำหรับเงินที่สำรองจ่ายไปนั้นในบางรายการก็ไม่สามารถเบิกจ่ายตามระเบียบได้ ส่งผลให้พนักงานสอบสวนเกิดความเดือดร้อนในการดำรงชีพ (อิทธิพล กริสว่าง, 2553: 92)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสำรวจปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลว่าพนักงานสอบสวนมีปัญหาในการทำงานเรื่องใดมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานในเรื่องใดบ้าง และมีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการทำนวยการสร้าง หรือการบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน เพื่อจะได้ทราบแนวทางหรือมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงานสอบสวน อันอาจนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุง รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ของพนักงานสอบสวนส่งผลให้การบริหารงานด้านการสอบสวนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความเจริญก้าวหน้ารุ่งเรืองตามวัตถุประสงค์ต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะและสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อสำรวจปัญหา สาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. เพื่อศึกษาแนวทางหรือมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

## ปัญหาการวิจัย

1. พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลประสบปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในเรื่องใด
2. สาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีที่มาจากสาเหตุใดบ้าง
3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเรื่องใดที่ส่งผลต่อการสร้างหรือการบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล



## สมมติฐานในการวิจัย

พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลประสบปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน ด้านค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม ด้านความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ และด้านการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

## ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ที่เป็นแรงจูงใจต่าง ๆ และนำเสนอรูปแบบความต้องการของมนุษย์ออกมาเป็นลำดับขั้น เรียกว่า “ลำดับความต้องการของมนุษย์” ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) และความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs)

2. ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (Alderfer's ERG Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด

(Existence Needs (E)) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G))

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Trichotomy of Needs) เป็นทฤษฎีที่เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อต้องการความสำเร็จโดยมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ แมคคลีแลนด์สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์สูงว่ามีความต้องการ 3 ประการ ดังนี้ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) และความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower))

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบริก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยเรื่องของการต้องการภายในตัวบุคคลกับพฤติกรรมด้านการทำงานที่บุคคลแสดงออก ซึ่งประกอบไปด้วย “ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น” (Motivator Factors) 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จ (Achievement) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า (Promotion) และปัจจัยด้านความเจริญเติบโต (Growth) และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา” (Hygiene Factors) 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร (Company Policy) ปัจจัยการบังคับบัญชา (Supervision) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Boss) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (Work Conditions) ปัจจัยด้านเงินเดือน (Salary) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (Security)

5. ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (Equity Theory) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างความสามารถส่วนบุคคลของพนักงาน (Individual's Own Inputs) เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชี่ยวชาญในลักษณะงานที่ทำ ความจงรักภักดีกับองค์กร ฯลฯ กับผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Individual's Outcomes) เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ ฯลฯ กับพนักงานคนอื่น ๆ ที่มีปริมาณและคุณภาพของงานอย่างเดียวกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

## วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาในเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) โดยในขั้นแรกเป็นการคัดเลือกสถานีตำรวจนครบาลกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยเลือกกองบังคับการตำรวจนครบาลทั้ง 9 เขตเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา หลังจากนั้นจึงคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sample) ด้วยวิธีการจับสลากสถานีตำรวจนครบาลที่อยู่ในพื้นที่แต่ละกองบังคับการเพียงกองบังคับการละ 5 สถานี ได้สถานีตำรวจนครบาลทั้งหมด รวม 45 สถานี ในขั้นที่สอง ผู้วิจัยคัดเลือกพนักงานสอบสวนโดยคัดเลือกจากสถานีตำรวจนครบาลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ด้วยการเก็บเฉพาะพนักงานสอบสวนที่ผู้วิจัยพบในขณะที่เก็บข้อมูล สถานีละ 5 คน รวม 225 คน จากการเก็บข้อมูลปรากฏว่าสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 225 คน

หรือร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ได้กำหนดไว้ และกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพใช้การคัดเลือกตัวอย่างด้วยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสอบสวน (สบ 1) จำนวน 4 คน พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ 2) จำนวน 4 คน พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ 3) จำนวน 4 คน และพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ 4) จำนวน 4 คน รวม 16 คน

การวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพนำข้อมูลจากกรณีศึกษาเสนอเป็นรายการของพนักงานสอบสวน การวิเคราะห์ข้อมูลจากกรณีศึกษาใช้เป็นตัวอย่างในรายละเอียดเป็นข้อมูลเชิงลึกเพื่อขยายการอธิบายผลการศึกษาในเชิงปริมาณ

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

1. พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากในด้านความมั่นคงและในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายได้ว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับ

ปานกลาง ในด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สามารถทำนายได้ว่า ปัจจัยด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ได้สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และไม่ได้บั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล แต่เมื่อผู้วิจัยศึกษาในมิติด้านต่าง ๆ ของแต่ละปัจจัย พบว่า มีมิติบางด้านที่สามารถทำนายผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ เช่น

2.1 มิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาด้านการพิจารณาเลื่อนขั้น การแต่งตั้ง การโยกย้าย เป็นปัญหาสำคัญที่บั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน สาเหตุของปัญหา ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเกิดจากการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งยังคงยึดติดกับวัฒนธรรมตำรวจที่เน้นระบบอุปถัมภ์ และการให้อำนาจผู้บังคับบัญชาในการใช้ดุลยพินิจ นอกจากนี้ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยยังพบอีกว่า พนักงานสอบสวนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตเมืองหรือในนครบาล ที่มีปริมาณคดีมากมักเติบโตในสายอาชีพได้ช้า เนื่องจากถูกชาวบ้านร้องเรียนอยู่บ่อยครั้ง อันส่งผลต่อการประเมินขั้นเงินเดือนประจำปี สาเหตุสำคัญของปัญหาดังกล่าวน่าจะมาจากปริมาณคดีไม่สมดุลกับผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ต้องเร่งทำคดีให้เสร็จภายในกำหนด ทำให้ความละเอียด รอบคอบที่ต้องมีในการทำสำนวนขาดหายไป แต่ถึงแม้ว่างานสอบสวนจะยังคงยึดติดกับวัฒนธรรมตำรวจ ส่งผลให้มีปัญหาในด้านการแต่งตั้ง โยกย้าย รวมถึงการเลื่อนขั้นอยู่บ้าง แต่ในส่วนของการเลื่อนตำแหน่งนั้นสายงาน

สอบสวนมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากสายงานอื่น คือ สายงานสอบสวนไม่ต้องวิ่งเต้นเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นเหมือนสายงานอื่น ๆ โดยการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวนมีที่มาจาก การสอบ ซึ่งเป็นไปตามความรู้ ความสามารถของพนักงานสอบสวนเอง ถือเป็นสิ่งที่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายงานสอบสวนที่วัดกันที่ความสามารถ แต่ในการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งยังคงมีปัญหายูบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกณฑ์การสอบมีความเข้มข้นมากเกินไปทำให้มีผู้สอบได้น้อย

2.2 มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาด้านการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน เป็นปัญหาสำคัญที่บั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน สาเหตุของปัญหา ผู้วิจัยมองว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นว่าพนักงานสอบสวนมีเงินเพิ่มพิเศษอีกชนิดหนึ่งเพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการทำสำนวนคดีที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดสรรให้พนักงานสอบสวนอยู่แล้ว เงินดังกล่าวนี้เรียกว่า “เงินค่าสำนวน” ซึ่งเป็นเสมือนกองทุนเพื่อใช้จ่ายในการทำคดีในลักษณะเหมาจ่าย ถือเป็นลักษณะพิเศษที่ไม่ปรากฏอยู่ในผู้ประกอบอาชีพอื่นในสายกระบวนการยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นผู้พิพากษา พนักงานอัยการ หรือพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ดังนั้น สาเหตุของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าต้นตอของปัญหาจริง ๆ ไม่น่าจะอยู่ที่การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน แต่น่าจะอยู่ที่เงินค่าสำนวนที่มีการหักค่าหัวคิว ไม่สามารถเบิกได้ หรือเบิกได้ล่าช้า ถ้าสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ผลกระทบในส่วนของปัญหานี้น่าจะหมดลง

2.3 มิติด้านการพัฒนาความสามารถ จากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาด้านการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นปัญหาสำคัญที่บั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน สาเหตุของปัญหา ผู้วิจัยเห็นว่า น่าจะเป็นปัญหาในด้านการขาดงบประมาณ และความจำเป็นในการบริหารจัดการภายใต้งบประมาณอันจำกัด ซึ่งต้องนำมาใช้ไปใช้ในการบริหารจัดการสิ่งที่สำคัญที่สุด ประเด็นปัญหาดังกล่าวนี้ถือเป็นปัญหาของหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกหน่วยงาน

3. พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อย ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สามารถทำนายได้ว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่บั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน เมื่อผู้วิจัยศึกษาในมิติด้านต่าง ๆ ของแต่ละปัจจัยพบว่า

3.1 มิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต จากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาด้านปริมาณงานกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่สมดุลกัน เป็นปัญหาสำคัญที่บั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน สาเหตุของปัญหา ผู้วิจัยมองว่า น่าจะเกิดจากสาเหตุหลากหลายประการด้วยกัน

ประการที่หนึ่ง น่าจะเป็นเรื่องของการขาดรูปแบบในการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่แน่นอนของพนักงานสอบสวน เนื่องจากในปัจจุบันอำนาจในการกำหนดกรอบอัตราของพนักงานขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้มีอำนาจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2554 ข้อ 4) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ยังไม่มีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับใด ๆ เป็นตัวชี้วัดจำนวนพนักงานสอบสวนอย่างจริงจัง

ประการที่สอง น่าจะเป็นเรื่องของการขาดผู้ช่วยพนักงานสอบสวนไว้คอยช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการทำสำนวน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีปริมาณคดีมาก จำนวนพนักงานสอบสวนน้อย การขาดผู้ช่วยพนักงานสอบสวนส่งผลให้พนักงานสอบสวนต้องทำเองทุกอย่าง แม้งานบางอย่างไม่เหมาะกับพนักงานสอบสวน เช่น งานป้อนข้อมูลงานเสมียนคดี งานธุรการ ฯลฯ

ประการที่สาม น่าจะเป็นเรื่องพนักงานสอบสวนบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนอยู่จริง ในบางพื้นที่มีการเอาเฉพาะชื่อมาใส่ไว้ให้เป็นพนักงานสอบสวนเพื่อรับเงินประจำตำแหน่ง โดยไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวน ด้วยการอ้างเหตุว่าผู้บังคับบัญชาขอให้ไปช่วยราชการซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน ส่งผลให้ตำแหน่งพนักงานสอบสวนตกอยู่ในสภาวะขาดแคลน ขอดำแหน่งใหม่ก็ไม่ได้เพราะตำแหน่งถูกกันไว้หมดแล้ว ส่วนที่เหลือก็ต้องทำงานตามกำลังที่มี และแบกรับภาระงานของพนักงานสอบสวนที่ไปช่วยราชการ

3.2 มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน และปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ไม่สมดุลกันเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานอื่นในสายกระบวนการยุติธรรม เป็นปัญหาสำคัญที่บั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน สาเหตุของปัญหา ผู้วิจัยมองว่าน่าจะเกิดจากสาเหตุหลากหลายประการด้วยกัน

ประการที่หนึ่ง พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ มองว่า ลักษณะงานของพนักงานสอบสวนต้องใช้

ความรู้ ความสามารถ รวมถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่ากัน หรืออาจจะมากกว่าการปฏิบัติงานของผู้พิพากษา พนักงานอัยการ หรือพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ แต่ค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนกลับแตกต่างกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายอาชีพดังกล่าวอย่างสิ้นเชิง ความแตกต่างดังกล่าวนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (Equity Theory)

ประการที่สอง พนักงานสอบสวนบางส่วนมองว่า ในปัจจุบันมีกฎหมายกำหนดให้ค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนได้รับเทียบเท่ากับค่าตอบแทนที่รัฐจ่ายให้แก่ข้าราชการฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกระบวนการยุติธรรม (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 46) แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนให้เทียบเท่ากับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมจริงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่งผลให้พนักงานสอบสวนรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ตนได้รับไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ยังพบประเด็นปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการอีก เช่น

3.2.1 ปัญหาด้านเงินค่าสำนวนไม่เป็นไปตามกฎหมาย จากการศึกษา พบว่า มีการหักค่าหัวคิวจากเงินค่าสำนวนของพนักงานสอบสวน ส่งผลให้พนักงานสอบสวนได้รับเงินค่าสำนวนไม่เต็มจำนวนในหลายพื้นที่ การเบิกจ่ายค่าสำนวนมีความล่าช้า และในบางพื้นที่พนักงานสอบสวนไม่สามารถเบิกเงินค่าสำนวนได้ สาเหตุของปัญหา จากการศึกษาพบว่า สถานีตำรวจหลายแห่งมีการอ้างต่อพนักงานสอบสวนว่า ขาดงบประมาณหรืองบประมาณหมด ไม่สามารถเบิกเงินในส่วนดังกล่าวได้ แต่เมื่องบประมาณมาถึงหัวหน้าสถานีจะมีการนำเอาเงินดังกล่าวไปใช้กับ

งานส่วนอื่น โดยปกติแล้ว พนักงานสอบสวนจะนำเงินค่าสำนวนไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำสำนวน เช่น ค่าหมึกพิมพ์ ค่ากระดาษ ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ เมื่อเงินจำนวนดังกล่าวถูกหักค่าหัวคิวบ้าง ไม่ออกบ้าง หรือออกล่าช้าบ้าง ย่อมส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนโดยตรง

3.2.2 ปัญหาด้านสวัสดิการบ้านพักมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ จากการศึกษาพบว่า จำนวนข้าราชการตำรวจมีมาก แต่ที่พัสดุได้รับการจัดสรรจากทางราชการมีน้อย ที่พัสดุหลายแห่งชำรุดทรุดโทรม ไม่เหมาะแก่การอยู่อาศัย บางแห่งห่างไกลจากที่ทำงาน ส่งผลให้มีปัญหาด้านการเดินทางเนื่องจากพนักงานสอบสวนเป็นสายงานที่ต้องเข้าเวรอยู่ตลอด

3.2.3 ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ในปัจจุบันพนักงานสอบสวนที่ทำงานนอกเวลาราชการไม่ได้รับค่าตอบแทน ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานในสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ทั้งที่พนักงานสอบสวนต้องเข้าเวรเพื่อปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน

จากข้อเท็จจริงข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

### 1. ปัญหาด้านปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน

#### ปัญหาทางกฎหมาย

- การขาดรูปแบบในการกำหนดกรอบอัตรากำลังแน่นอนของพนักงานสอบสวนที่ตามระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจ

หน้าทีในการบงค้บญชพนักงนสอบสวน พ.ศ. 2554 ช้อ 4 ก้หนดให้กรอบอ้ตราพนักงนสอบสวนจมี เท้ไอช้้นอ้ยก้บค้ลยพินิจของผู้มีอ้นาจนในส้ำนก้งน ต้ารวจแห่งชชาติเป็นผู้ก้หนด ส่งผลให้กรอบอ้ตราของ พนักงนสอบสวนไม่ส่ทอนสทภาพควมต้องการ ทีเท้แท้จริง

- การชชาระเบียบ ก.ตร. ในกรก้หนดอ้ตรา ผู้ช้วยพนักงนสอบสวนไว้อย่างเป็นรูปธรรม
- ควมไม่ช้ดเจนของระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วย เเงินเพิ่มเป็นกรณิพิเศษส้หรับต้ําแห่งพนักงน สอบสวน พ.ศ. 2553 ในช้อ 6 ส่งผลให้เป็นช้องทง ในกรเช้สวณสิทธิเพื่อรับเงินประจำต้ําแห่ง ของพนักงนสอบสวนได้ง้าย

#### ปัญหประการอ้ัน

- กรออค้ยควมส้สัมพันธ์ระหว้างบุคคล เพื่อชอรับเงินประจำต้ําแห่งพนักงนสอบสวน แต่ ไม่ได้ปฏิบัติงนด้านสอบสวน

### 2. ปัญหาด้านค้ตอบแทนในการท้างนไม่ เหมะสม

#### ปัญหาทงกฎหมาย

- ตมพระราชบัญญัติต้ารวจแห่งชชาติ พ.ศ. 2547 มตธา 46 ก้หนดให้พนักงนสอบสวน มีสิทธิได้รับค้ตอบแทนเทียบเท้กับสยงนอ้ัน ในกรบวณการยุดิธรรม ส่งผลให้ส้ำนก้งนต้ารวจ แห่งชต้ออกระเบียบ ก.ตร ว่าด้วยเงินเพิ่มเป็นกรณิ พิเศษส้หรับต้ําแห่งพนักงนสอบสวน พ.ศ. 2553 เพื่อให้พนักงนสอบสวนได้รับเงินเพิ่มพิเศษเทียบเท้ สยงนอ้ันในกรบวณการยุดิธรรม แต่ในทง ปฏิบัติ พนักงนสอบสวนยังไม่ได้รับค้ตอบแทนเทียบ เท้สยงนอ้ันในกรบวณการยุดิธรรมจริง ตมที

ก้หนดไว้ในพระราชบัญญัติต้ารวจแห่งชชาติ พ.ศ. 2547

#### ปัญหประการอ้ัน

- พนักงนสอบสวนมองว่า ลักษณะงน ของพนักงนสอบสวนต้องใช้ควมรู้ ควมสมมรถ รวมถึงระยะเวลนในการปฏิบัติงนเท้ก้กันหรือ ออจจมากก้กว่าการปฏิบัติงนของผู้พิพกษา พนักงนอ้ยการ หรือพนักงนสอบสวนค้ติพิเศษ แต่ ค้ตอบแทนของพนักงนสอบสวนกลับแตกต้่างกับ บุคคลกรทีปฏิบัติงนในสยงนอ้ันพด้งกล้่าวอย่ง ส้ันชง

### 3. ปัญหาด้านเงินค้ส้ำนวณไม่เป็นไปตม กฎหมาย

#### ปัญหาทงกฎหมาย

- เเงินค้ส้ำนวณทีพนักงนสอบสวณมีสิทธิ ได้รับตมระเบียบกระทรวงการค้ล้ง ว่าด้วยการจ้าย เเงินค้ตอบแทนการสอบสวนค้ติอ้ญา พ.ศ. 2534 ก้หนดให้กรเบิกจ้ายเงินพนักงนสอบสวนต้อง กระท้ผ่านสทณน และให้สทณนส่งเรีองเบิกช้้นไปเป็น ล้ำนดับถึงกองการเงิน ส้ำนก้งนต้ารวจแห่งชชาติ และ กองการเงิน ส้ำนก้งนต้ารวจแห่งชชาติจ้ทำเรีองเบิก งบประมณไปย้งกระทรวงการค้ล้งอ้กรอบหนึ่ง และ เมือได้จ้ดสรรงบประมณมจ้ะส่งไปย้งสทณนต้นเรีอง ในรูปของเงินงบประมณประจำปีของสทณนนั้น ๆ ส่งผลให้เกิดปัญหาต้่าง ๆ ตมมจ้ เช่น กรเบิกค้ ส้ำนวณล้่าช้้ การหักค้ห้วค้ว รวมถึงกรน้เอา เเงินค้ส้ำนวณของพนักงนสอบสวนไปใช้ท้ายอ้ัน

#### ปัญหประการอ้ัน

- เเงินค้ส้ำนวณทีพนักงนสอบสวณมีสิทธิ ได้รับตมระเบียบกระทรวงการค้ล้ง ว่าด้วยการจ้าย

เงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 มีการหักค่าหัวคิวจากเงินค่าสำนวนของพนักงานสอบสวน ส่งผลให้พนักงานสอบสวนได้รับเงินค่าสำนวนไม่เต็มจำนวน นอกจากนี้ ยังพบว่า เงินค่าสำนวนมีการเบิกจ่ายล่าช้า และในบางท้องที่ไม่สามารถเบิกเงินค่าสำนวนได้

#### 4. ปัญหาด้านสวัสดิการบ้านพักมีไม่เพียงพอ ต่อความต้องการ

##### ปัญหาประการอื่น

- จำนวนข้าราชการตำรวจมีมากแต่ที่พักที่ได้รับการจัดสรรจากทางราชการมีน้อย ที่พักหลายแห่งชำรุดทรุดโทรม ไม่เหมาะแก่การอยู่อาศัย บางแห่งห่างไกลจากที่ทำงาน

#### 5. ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ

##### ปัญหาทางกฎหมาย

- ขาดระเบียบ ก.ตร. ในการกำหนดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานราชการของพนักงานสอบสวน

#### 6. ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงาน

##### ปัญหาประการอื่น

- ขาดการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เงินค่าสำนวนซึ่งเป็นสิ่งที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ไว้แก่พนักงานสอบสวน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านการทำงานในรูปของการ “เหมาจ่าย” มีปัญหาด้านการเบิกจ่าย หรือเบิกจ่ายล่าช้า

#### 7. ปัญหาด้านความไม่เป็นธรรมในการ แต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ

##### ปัญหาทางกฎหมาย

- ขาดระเบียบ ก.ตร. ในการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของการวัดตามวัตถุประสงค์ (Key Performance Indicator: KPI) ที่ชัดเจน ในการพิจารณาการแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ

##### ปัญหาประการอื่น

- การบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังคงยึดติดกับวัฒนธรรมตำรวจ ที่เน้นระบบอุปถัมภ์ และการให้อำนาจผู้บังคับบัญชาในการใช้ดุลยพินิจ

#### 8. ปัญหาด้านขาดการสนับสนุนให้ฝึกอบรม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### ปัญหาประการอื่น

- การขาดงบประมาณ และความจำเป็นในการบริหารจัดการภายใต้งบประมาณอันจำกัด ซึ่งต้องนำเอาไปใช้ในการบริหารจัดการสิ่งที่สำคัญที่สุด

#### ข้อสังเกตการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ว่า พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ประสบปัญหาในด้านปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน ด้านค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม ด้านความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ และด้านการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหาทั้ง 4 ด้านที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้สอดคล้องกับผลการวิจัย สาเหตุที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะว่า จากการทบทวนวรรณกรรมในงานวิจัยหลาย ๆ ฉบับที่มีการอธิบายปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนไว้ เช่น งานวิจัยของ ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด ที่กล่าวถึงปัญหา

ด้านความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้ง การโยกย้าย (ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด, 2554: บทคัดย่อ) งานวิจัยของเสนีย์ หงษ์โต ที่กล่าวถึงปัญหาด้านการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และปัญหาด้านปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน (เสนีย์ หงษ์โต, 2539: 15) และงานวิจัยของอิทธิพล กริสว่าง ที่กล่าวถึงปัญหาด้านค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม (อิทธิพล กริสว่าง, 2553: 92) ดังนั้น การที่ผลการวิจัยออกมาในลักษณะเช่นนี้ ย่อมถือเป็นการสะท้อนความน่าเชื่อถือของปัญหาดังกล่าว ว่า ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนอย่างแท้จริงแต่จากการศึกษาพบว่า ยังมีปัญหาด้านอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้ตั้งไว้ในสมมติฐาน แต่เป็นปัญหาที่ผู้วิจัยค้นพบจากการวิจัย เช่น ปัญหาด้านขาดการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ปัญหาด้านสวัสดิการบ้านพักมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ และปัญหาด้านเงินค่าสำนวนไม่เป็นไปตามกฎหมาย สาเหตุที่เป็นเช่นนั้น ผู้วิจัยสันนิษฐานว่า ปัญหาเหล่านี้ อาจเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนอยู่แล้วเช่นเดียวกัน แต่อาจไม่ใช่ประเด็นปัญหาสำคัญเหมือนกับปัญหาด้านปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม ปัญหาด้านความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้ง การโยกย้าย และปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ข้างต้น ส่งผลให้งานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษาในครั้งก่อน ไม่ได้อธิบายถึงประเด็นปัญหาดังกล่าวอย่างเด่นชัด

ในส่วนของปัญหาด้านสวัสดิการบ้านพักมีไม่เพียงพอต่อความต้องการกล่าว แม้จะได้มีการกล่าวถึงในงานวิจัยหลายฉบับ เช่น ในงานวิจัยของเสนีย์ หงษ์โต ที่กล่าวถึงปัญหาด้านสวัสดิการบ้านพักมีไม่เพียงพอต่อความต้องการว่า เป็นหนึ่งในปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน แต่เหตุที่ผู้วิจัยไม่ได้ตั้งไว้ในสมมติฐานก็เพราะว่า แม้ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะมีข้อจำกัดในด้านการสร้างที่พักอาศัยให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจก็ตาม แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้รับการจัดสรรบ้านพักก็มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2547 ผู้วิจัยจึงมองว่า การปัญหาด้านที่พักไม่น่าจะเป็นประเด็นปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะด้านกฎหมาย

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรแก้ไขระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2554 ในข้อ 4 ด้วยการกำหนดจำนวนพนักงานสอบสวนให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยอาจใช้ปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ในรอบปีที่ผ่านมา เป็นตัววัดการกำหนดกรอบอัตราของพนักงานสอบสวน เช่น อาจกำหนดในรูปอัตราส่วน 1 ต่อ 70 (พนักงานสอบสวน 1 คน ต่อปริมาณคดีในรอบปีที่ผ่านมา 70 คดี) และในข้อ 5 ในระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2554 กำหนดอัตราหัวหน้างานสอบสวนให้สอดคล้องกับจำนวนพนักงานสอบสวนที่เพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาจใช้ในรูป



อัตราส่วน 1 ต่อ 20 (หัวหน้างานสอบสวน 1 คน ต่อพนักงานสอบสวน 20 คน)

2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรออกระเบียบ ก.ตร. กำหนดกรอบอัตราผู้ช่วยพนักงานสอบสวน รวมถึงเงินประจำตำแหน่งของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาจใช้สูตร 1:1 (ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน 1 คน ต่อ พนักงานสอบสวน 1 คน) คล้ายคลึงกับรูปแบบเดียวกับพนักงานอัยการ ที่มีนิติกรอัยการเป็นผู้ช่วยงาน 1 คน ต่อพนักงานอัยการ 1 คน

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการแก้ไข ระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษสำหรับ ตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2553 ในข้อ 6 ให้ ชัดเจนยิ่งขึ้น ด้วยการกำหนดเกณฑ์ที่จะได้รับเงิน ประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวนอย่างเป็น รูปธรรม เช่น จะต้องมีการเข้าเวรครบตามจำนวน ครั้งที่กำหนด โดยมีผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าสถานี หรือหัวหน้างานสอบสวนลงนามรับรอง และได้ปฏิบัติ งานโดยมีผลงานเป็นปริมาณคดีที่รับผิดชอบตาม เงื่อนไขขั้นต่ำที่กำหนดในแต่ละเดือน หรือมาตรการ ในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม ที่สามารถป้องกันการสวม ชื่อพนักงานสอบสวนเพื่อรับเงินประจำตำแหน่ง

4. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรควรปรับอัตรา เงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวนเสียใหม่ ให้เทียบเท่าพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ด้วยการแก้ไข ระเบียบ ก.ตร ว่าด้วยเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษสำหรับ ตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2553 โดยปรับอัตรา เงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวน ดังนี้

- พนักงานสอบสวน (สบ 1) จากเดิม 12,000 เป็น 20,000 บาท
- พนักงานสอบสวนชำนาญการ (สบ 2) จากเดิม 14,400 เป็น 25,000 บาท

- พนักงานสอบสวนชำนาญการพิเศษ (สบ 3) จากเดิม 17,300 เป็น 30,000 บาท
- พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ 4) จากเดิม 20,800 เป็น 35,000 บาท
- พนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญ (สบ 5) จากเดิม 25,000 เป็น 40,000 บาท
- พนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญพิเศษ (สบ 6) จากเดิม 30,000 เป็น 45,000 บาท

5. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรยกเลิกระเบียบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทน การสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 และหลักเกณฑ์ แบบและวิธีปฏิบัติในการขอรับเงินค่าตอบแทน ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่า ตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 และ กำหนดให้เงินค่าสำนวนสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ใน รูปของค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนและรวบรวมพยาน หลักฐาน ซึ่งทำให้หลักฐานในคดีมีคุณค่ามากขึ้นตาม ข้อ 14 (3) ในระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยหลัก เกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการ สืบสวนและสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2552 และออก ระเบียบและหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนการ สอบสวนคดีอาญาเสียใหม่ ให้สอดคล้องกับระเบียบ คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวนและ สอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงิน กองทุน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการสืบสวนและ สอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2552 โดยอาจอ้างอิงระเบียบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทน การสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 และหลักเกณฑ์ แบบและวิธีปฏิบัติในการขอรับเงินค่าตอบแทน

ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 เป็นแนวทาง เว้นแต่ในส่วนของอัตราเงินค่าสำนวนซึ่งควรจะต้องมีการปรับปรุง โดยผู้วิจัยเสนอว่า ตัวเลขเงินค่าสำนวนที่เหมาะสมควรจะเป็นดังนี้

- คดีที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกินสามปี คดีละ 1,000 บาท
- คดีอาญาที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกินกว่าสามปีแต่ไม่เกินสิบปี คดีละ 2,000 บาท
- คดีอาญาที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกินกว่าสิบปีขึ้นไป คดีละ 3,000 บาท

6. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรออกระเบียบ ก.ตร. กำหนดให้พนักงานสอบสวนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ โดยกำหนดให้พนักงานสอบสวนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานในอัตราชั่วโมงละ 220 บาท แต่ไม่เกินวันละ 1,320 บาท เหมือนกับของข้าราชการตุลาการและพนักงานอัยการ

### ข้อเสนอแนะด้านอื่น

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรตรวจสอบพนักงานสอบสวนที่มีการสวมชื่อเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง โดยที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนอยู่เลย โดยอาจใช้วิธีสุ่มตรวจผลัดเปลี่ยนกันไปโดยไม่ให้หัวหน้าสถานีรู้ตัว และหากพบว่าหัวหน้าสถานีใดมีเจตนาช่วยเหลือพนักงานสอบสวนให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งโดยไม่ได้ปฏิบัติงานสอบสวน หรือรับรองเอกสารอันเป็นเท็จเพื่อให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ดำเนินคดีตามแนวทางของกฎหมายและทางวินัยชั้นร้ายแรง

2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดการในเรื่องที่พักอาศัย ให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของข้าราชการตำรวจ ในบางพื้นที่จำนวนที่พักมีไม่เพียงพอหรือมีลักษณะชำรุดทรุดโทรม ไม่ปลอดภัยหรือไม่สามารถอยู่อาศัยได้ ควรให้สิทธิข้าราชการตำรวจในการเบิกค่าเช่าบ้านตามพระราชกฤษฎีกา ค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2547 เพื่อให้ข้าราชการตำรวจนำเงินดังกล่าวไปใช้ในการหาที่อยู่ที่เหมาะสมต่อไป

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบเห็นการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ด้วยการลงโทษให้เห็นแบบอย่างโดยไม่ไว้หน้า เปิดช่องทางให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถร้องเรียนไปยังผู้มีอำนาจได้โดยตรงด้วยวิธีการต่าง ๆ และให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีร้องเรียนไปในทุกคดี โดยเน้นระบบการตรวจสอบอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

นอกจากนี้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรวางรูปแบบในการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงการโยกย้าย ให้มีความเป็นรูปธรรมในรูปแบบของค่าที่วัดจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อแสดงผลสำเร็จของการวัดตามวัตถุประสงค์ (Key Performance Indicator: KPI) เช่น คำนึงจากผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา คุณวุฒิ การได้รับรางวัลดีเด่น ความจำเป็นของพนักงานสอบสวนในรูปแบบต่าง ๆ ฯลฯ เพื่อลดอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาให้อยู่ภายในกรอบที่กำหนดไว้เท่านั้น

5. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดสรรเงินทุนและเวลาของพนักงานสอบสวนเพื่อใช้ในการศึกษาต่อฝึกอบรม รวมถึงพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน โดยอาจถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง

เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน และเพื่อให้พนักงานสอบสวนที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป

## บรรณานุกรม

Chokprachakchat, Srisombat. 2011. **The Guidelines of the Royal Thai Police's Human Resource Management.** Bangkok: The Secretariat of the Senate. (in Thai).

ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด. 2554. **แนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

Hongto, Sane. 1996. "Factors Affecting Working Morale of Sub Investigation Inspectors in Bangkok Metropolitan Police Stations." Master's Thesis, Graduate school, Mahidol University. (in Thai).

เสนีย์ หงษ์โต. 2539. "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรประจำสถานีตำรวจนครบาล." วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

Kananurak, Napawan. 2011. "Leadership Role for Producing Professional Employees." **University of the Thai Chamber of Commerce Journal.** 31, 1: 123-133. (in Thai).

นภวรรณ คณานุกรักษ์. 2554. "บทบาทผู้นำองค์กรที่มีพนักงานวิชาชีพ." **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย** 31, 1: 123-133.

Krisawang, Litipol. 2010. "The Factor that is the Motivation in Duty Praticice of the Inquiry Official Metropolice Devision 6." Master's Thesis, Graduate school, Thammasat University. (in Thai).

อิทธิพล กริสว่าง. 2553. "ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6." วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Royal Thai Police. The discipline Department. 2012. **Statistics Police Officers were Discipline Punished 2012** [Online]. Available: <http://www.discipline.police.go.th/report6.xls> (in Thai).

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กองวินัย. 2555. **สถิติข้าราชการตำรวจที่ถูกดำเนินคดีทางวินัยประจำปี 2555** [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก: <http://www.discipline.police.go.th/report6.xls>

Santiwong, Thongchai, et al. 1984. **Human Behavior in Organization.** Bangkok: Thaiwattanapanich. (in Thai).

ธงชัย สันติวงษ์ และคณะ. 2527. **พฤติกรรมบุคคลในองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

Thailand. Office of the Council of State. 2015. **Police Act 2004** [Online]. Available: [// web.krisdika.go.th/data/law/law2/%b503/%b503-20-9999-update.pdf](http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%b503/%b503-20-9999-update.pdf). (in Thai).

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2558. **พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547** [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก: [//web.krisdika.go.th/data/law/law2/%b503/%b503-20-9999-update.pdf](http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%b503/%b503-20-9999-update.pdf)



**Mr. Wuthichai Tengpongsthorn** received his Master's Degree in Criminal Law from Chulalongkorn University. He is currently a lecturer in the School of Law, Huachiew Chalermprakiet. His main field of interest is Criminal Law.



**Miss Korrakot Vanakornkul** graduated with a Master's Degree in International Business Administration from the University of Wollongong in Australia. Presently, she is working as a full-time lecturer at the Faculty of Arts at King Mongkut's Thonburi Institute of Technology.