

**ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัย
ของพนักงานสอบสวนในสังกัด
กองบัญชาการตำรวจนครบาล**

Factors affecting disciplinary offenses
committed by police interrogation officers in
Metropolitan police bureau^{*}

ร.ต.อ.คมสัน เลขาวิจิตร**

* วิทยานิพนธ์

**

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันพบว่า แนวโน้มในการกระทำผิดกฎหมายและการประกอบอาชญากรรมได้เพิ่มจำนวนสูงขึ้นมาก โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นพื้นที่ที่มีสถิติคดีอาญาเกิดขึ้นมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกองบัญชาการอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้ภาระหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการรวบรวมพยานหลักฐานและทำสำนวนการสอบสวนคดีอาญาเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

นอกจากจำนวนสถิติคดีอาญาของกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี หรืออีกนัยหนึ่งคือภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่เพิ่มขึ้นแล้ว การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่ถือว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนฉบับแรกของประเทศไทย ทำให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญดังกล่าวและบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง มีภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ เนื่องจากรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของประชาชนชนไว้มากที่สุด เมื่อเทียบกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญฉบับอื่นที่เคยมีมา ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 75 มีความตอนหนึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนว่า "รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน" จึงมีการบัญญัติหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมในหลายมาตรา ซึ่งนับเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่มีการ

บัญญัติหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมเอาไว้โดยละเอียด หลักการที่มีการบัญญัติไว้ดังกล่าว ถือว่าเป็นการปฏิรูปกฎหมายและแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2543: 15-16) และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนโดยตรง ได้แก่

- การให้ศาลเป็นองค์การในการออกหมายจับและหมายค้น แทนระบบเดิมซึ่งอำนาจการออกหมายดังกล่าวเป็นอำนาจขององค์กรผู้บังคับใช้กฎหมายเอง (มาตรา 237 และ 238)

- การลดวันควบคุมผู้ต้องหาที่ตำรวจมีอำนาจอยู่ โดยให้ต้องรีบนำตัวไปยังศาลภายใน 48 ชั่วโมง (มาตรา 237)

- การปรับปรุงระบบการให้ประกันให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความเป็นธรรมยิ่งขึ้น (มาตรา 239)

- การเพิ่มบทบาททนายให้สามารถเข้าฟังการสอบสวนผู้ต้องหาของพนักงานสอบสวนและเพิ่มภาระในการที่รัฐต้องจัดหาทนายให้ผู้ต้องหาและจำเลยเพิ่มมากขึ้น (มาตรา 239, 241 และ 242)

- การกำหนดให้อัยการต้องเปิดเผยพยานหลักฐานในคดีให้ผู้ต้องหาจำเลย และผู้เสียหายเพิ่มมากขึ้น (มาตรา 241)

- การให้ความสำคัญในการคุ้มครองสิทธิผู้เสียหาย พยาน และจำเลยที่ถูกควบคุมระหว่างการพิจารณาซึ่งปรากฏต่อมาภายหลังว่าเป็นผู้บริสุทธิ์ (มาตรา 244, 245 และ 246)

- การกำหนดให้การสอบสวนและการพิจารณาคดีต้องดำเนินไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (มาตรา 241)

การแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนดังกล่าวข้างต้น ย่อมส่งผลโดยตรงต่อกฎระเบียบข้อบังคับชาติที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งต้องมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน และได้เริ่มใช้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ออกตามบทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญทั้งในเรื่องของการจับกุม การควบคุม และการสอบสวน อย่างจริงจัง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 เป็นต้นมา

จากสถานการณ์จำนวนสถิติคดีอาญาในกองบัญชาการตำรวจนครบาลเพิ่มสูงขึ้น และรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันบัญญัติหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมเอาไว้โดยละเอียด รวมทั้งการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการทำสำนวนการสอบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้นและเป็นผู้ที่นำกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรงมีสถิติการกระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษทางวินัยสูงมาก และสูงกว่าพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการอื่น ๆ ทั้งหมด โดยมีพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่กระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนเพียงอย่างเดียว ทั้งผู้ที่ถูกลงโทษแล้วและผู้ที่ยังระหว่างดำเนินการทางวินัย ในปี พ.ศ.2546 มีจำนวนถึง 116 คน หรือกว่าร้อยละ 10 ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้งหมด ที่สำคัญพบว่า มีจำนวนพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 - 2546 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยปี

พ.ศ.2544 มีจำนวนพนักงานสอบสวนที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย จำนวน 185 คน ปี พ.ศ.2545 มีจำนวน 244 คน และในปี พ.ศ.2546 มีจำนวน 306 คน

การกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนและต้องถูกลงทัณฑ์ทางวินัยนั้น นอกจากจะก่อให้เกิดผลเสียต่อกระบวนการยุติธรรม ทำให้สถาบันตำรวจเสื่อมเสียเกียรติภูมิและทำให้ประชาชนขาดศรัทธาต่อสถาบันตำรวจแล้วยังมีผลต่อกระทบโดยตรงต่อตัวพนักงานสอบสวนเองในการเลื่อนขั้นและเลื่อนยศ กล่าวคือพนักงานสอบสวนที่ถูกลงทัณฑ์ทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์ จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนขั้นข้าราชการตำรวจในสังกัดและจะได้รับการเลื่อนยศสูงขึ้นช้ากว่าปกติเป็นเวลา 1 ปี ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน เนื่องจากจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการช้ากว่าผู้อื่นรวมทั้งเสียสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้รับ เช่น การเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และที่สำคัญอาจส่งผลต่อการให้บริการประชาชนของพนักงานสอบสวนผู้นั้นอีกด้วย

ดังนั้น ปัญหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ก็คือ ศึกษาว่าการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีสาเหตุมาจากสิ่งใด เพื่อจะได้ทราบข้อเท็จจริงที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการในโอกาสต่อไปได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่กำลังจะมาปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนในอนาคต ทั้งนี้ เหตุที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการ เนื่องจากกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นพื้นที่ที่มีสถิติคดีอาญาเกิดขึ้นมาก

ที่สุดและมีจำนวนพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดวินัยและถูกลงทัณฑ์มากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับกองบัญชาการอื่น ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลภูมิหลังของพนักงานสอบสวนสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่กระทำผิดวินัยและถูกลงทัณฑ์
2. เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้พนักงานสอบสวนสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลกระทำผิดวินัย
3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปประกอบในการวางแผนการพัฒนาเสริมสร้างวินัย ใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่เคยกระทำผิดทางวินัยและถูกลงทัณฑ์กรณีบกพร่องเกี่ยวกับงานสอบสวน ในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2544 – 2546 และศึกษาพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ไม่เคยถูกลงทัณฑ์ในช่วงเวลาดังกล่าวเพื่อเป็นการเปรียบเทียบ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบสาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลกระทำผิดทางวินัย
2. ทำให้ทราบสภาพทั่วไปของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่กระทำผิดวินัย
3. สามารถนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการหามาตรการป้องกันและหาวิธีลดพฤติกรรมในการกระทำผิดทางวินัย อันจะนำมาสู่การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
4. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวอย่างลึกซึ้งกว้างขวางต่อไป

ทฤษฎี แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด พฤติกรรมเบี่ยงเบน (Deviant Behavior)

พฤติกรรมเบี่ยงเบน คือ การกระทำที่ฝ่าฝืน หรือขัดแย้งกับบรรทัดฐานของสังคมโดยส่วนรวมซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ไม่ยอมรับ เห็นว่าพฤติกรรมเบี่ยงเบนเป็นภัยต่อสังคม ควรจะต้องได้รับการลงโทษ การกระทำที่เรียกว่าเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบนนั้นจะถูกกำหนดโดยกลุ่มคนในสังคม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอำนาจและมีอิทธิพลในสังคมนั้นและเนื่องจากวินัยของข้าราชการตำรวจเป็นบรรทัดฐานของข้าราชการตำรวจที่ต้องปฏิบัติ หากมีการกระทำผิดย่อมหมายถึง การเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคมตำรวจ

แนวความคิดทางจิตวิทยา

ในเรื่องแนวความคิดทางจิตวิทยา มีทฤษฎีความต้องการ (Theory of Needs) ซึ่ง Abraham Maslow (ค.ศ.1970) ได้เสนอไว้โดยเขาได้สร้างลำดับความต้องการมนุษย์ เริ่มจากความต้องการพื้นฐานทางร่างกายขึ้นไปถึงขั้นสูงสุด แบ่งชั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ จากการสนองความต้องการทางด้านร่างกายไปสู่จุดยอด คือ ความต้องการที่จะยอมรับตัวเอง

แนวคิดทางจิตวิเคราะห์

ทฤษฎีทางจิตวิเคราะห์ของ Sigmund Freud (1969: 72) ได้กล่าวถึงอิทธิพลแรงจูงใจที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์กระทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งนำมาศึกษาพฤติกรรมทางอาชญากรรม โดยกล่าวว่า การประกอบอาชญากรรมเป็นการแสดงออกซึ่งผลจากการขาดการควบคุมจิตใจ ตามทฤษฎีนี้กล่าวว่าบุคลิกของมนุษย์ที่ก่อรูปขึ้นมาในลักษณะแตกต่างกันนั้น เป็นผลมาจากส่วนต่าง ๆ ที่ Freud เรียก Id, Ego, Super Ego จากบุคลิกภาพของมนุษย์ที่เป็นผลมาจากทั้ง 3 สิ่งนี้อาจมีความขัดแย้งระหว่างกันและเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบน หรือประกอบอาชญากรรมได้

แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ

Andrew D.Szilagy and Marc.J.Wallace (1983: 3) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การ ว่าคือการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม ทัศนคติ ผลการปฏิบัติงานของคนงานภายในสภาพแวดล้อมองค์การ ผลกระทบขององค์การ และของกลุ่มที่มีต่อทัศนคติการมองปัญหา ความรู้สึก และการกระทำของคนงาน ผลกระทบของสภาพแวดล้อมที่มีต่อองค์การ ทรัพยากรบุคคล และเป้าหมาย

ต่าง ๆ ขององค์การ และผลกระทบของพนักงานที่จะมีต่อองค์การ และควมมีประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

Janes L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly (1982 : 6) อธิบายความหมายของพฤติกรรมองค์การ ว่าคือการศึกษเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ทัศนคติ และผลการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมองค์การ โดยใช้ทฤษฎี วิธีการ และหลักการของสาขาวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมมาผสมผสาน เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการรับรู้ของคน ค่านิยม ความสามารถในการเรียนรู้และการกระทำต่าง ๆ ในขณะที่กำลังทำงานอยู่ในกลุ่มต่างๆ และภายในองค์การโดยรวมด้วย พร้อมกันนั้นจะมีการวิเคราะห์ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อองค์การ และต่อทรัพยากรบุคคล จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ต่าง ๆ

แนวความคิดเกี่ยวกับอิทธิพลของกลุ่มที่มีต่อสมาชิกขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 163-184) กล่าวว่า กลุ่มทุกกลุ่มต่างก็จะมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม โดยจะสามารถสร้างความเชื่อ (Beliefs) และสร้างหรือปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Attitudes) ได้เสมอ และในเวลาเดียวกันบรรทัดฐาน (Norms) ของกลุ่ม ซึ่งเป็นทัศนะร่วม (Shared Views) ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกที่เหมาะสมและต้องการจะเป็นกลไกสำคัญของกลุ่มที่มีต่อสมาชิก

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและกำลังขวัญในการทำงาน

Chioselli (อ้างถึงใน อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์, 2533: 13 -14) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้ คือ ระดับอาชีพ

สถานะทางสังคม อายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และคุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ส่วน Glimer (อ้างถึงใน อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์ 2543: 14) กล่าวว่าองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการทำงาน คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การจัดการและเพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง ลักษณะของการทำงาน ลักษณะทางสังคมของงาน การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน

แนวความคิดทฤษฎีว่าด้วยอิทธิพลผลประโยชน์ของตำรวจ

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2528: 28-52) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับอิทธิพลผลประโยชน์ในองค์การตำรวจ และได้แยกกรอบทฤษฎีออกเป็น 2 แนวกว้าง ๆ คือ ทฤษฎีว่าด้วยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การตำรวจ และทฤษฎีว่าด้วยสภาพแวดล้อมภายในองค์การตำรวจ

สำหรับทฤษฎีว่าด้วยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การตำรวจมุ่งวิเคราะห์กลุ่มบุคคลผู้เสนอผลประโยชน์เพื่อก่อให้เกิดอิทธิพลเหนือผู้บังคับใช้กฎหมาย กล่าวคือ การเสนอผลประโยชน์ในลักษณะมิชอบด้วยกฎหมายแก่เจ้าพนักงานตำรวจก็ด้วยความมุ่งหวังที่จะแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติของเจ้าพนักงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์การตำรวจเกี่ยวกับอิทธิพลผลประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 อายุ
- 1.2 อายุราชการ
- 1.3 ประสบการณ์งานสอบสวน
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 ยศ
- 1.6 สถานภาพสมรส
- 1.7 จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ เลี้ยงดู
- 1.8 การศึกษาอบรมเพิ่มเติม
2. สาเหตุด้านเศรษฐกิจ
 - 2.1 รายได้
 - 2.2 ภาระหนี้สิน
 - 2.3 รายจ่าย(ไม่รวมหนี้สิน)
3. สาเหตุด้านสังคม
 - 3.1 การปรึกษาผู้บังคับบัญชา
 - 3.2 การปรึกษาเพื่อนร่วมงาน
4. สาเหตุด้านปริมาณงาน
5. สาเหตุด้านอิทธิพลผลประโยชน์ แบ่งเป็น 3 มิติ
 - 5.1 การได้รับผลประโยชน์จากหน่วยงาน
 - 5.2 การได้รับผลประโยชน์จากประชาชน
 - 5.3 การถูกผู้ใช้อิทธิพลบีบบังคับให้กระทำผิดวินัย
6. สาเหตุด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เกี่ยวกับงานสอบสวน

7. สาเหตุด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญบทบัญญัติที่เกี่ยวกับงานสอบสวน
8. สาเหตุด้านความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ

ตัวแปรตาม

การกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวน ได้แก่

1. ไม่กระทำผิดทางวินัยหรือกระทำผิดทางวินัยแต่ไม่เคยถูกลงโทษ (ความผิดเล็กน้อย)
2. กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษ

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้การสัมภาษณ์โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงกลุ่มประชากร ซึ่งประกอบด้วย การดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่กระทำผิดทางวินัยและได้รับการพิจารณาโทษที่ถึงที่สุดแล้ว ระหว่างปี พ.ศ.2544 – 2546 อันได้แก่ พนักงานสอบสวนที่กระทำผิดวินัยและถูกกล่าวหาว่าตักเตือนหรือได้รับโทษภาคทัณฑ์ กักขัง และ กักขัง ซึ่งประกอบไปด้วยผู้กระทำผิดที่ถูกลงโทษรวมทั้งสิ้นจำนวน 229 นาย

2. กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้มีเพียง 229 นาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 229 นาย โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวนที่ไม่เคยถูกลงทัณฑ์ทางวินัยในจำนวนเท่า ๆ กัน คือ จำนวน 229 นาย เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งในส่วนของผู้ที่ถูกลงทัณฑ์ทางวินัยและไม่เคยถูกลงทัณฑ์ โดยมีวิธีการเก็บข้อมูล ดังนี้

3.1 หากพนักงานสอบสวนในกลุ่มประชากรที่ศึกษายังปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจ นครบาล จะเก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจนครบาลเดียวกันนั้น และมียศและตำแหน่งเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน

3.2 หากพนักงานสอบสวนในกลุ่มประชากรที่ศึกษาไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจ นครบาล จะเก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในสถานีตำรวจนครบาลที่พนักงานสอบสวนในกลุ่มประชากรที่ศึกษาเคยปฏิบัติหน้าที่ และมียศและตำแหน่งเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study) โดยศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัย อันสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานสอบสวนที่ถูกลงทัณฑ์ทางวินัยที่กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติและกองบัญชาการตำรวจ-

นศรบาล

2.การรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data) การรวบรวมข้อมูลภาคสนามในขั้นการวิเคราะห์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สัมภาษณ์ตามแบบสอบถามและการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มประชากรที่ศึกษาเพื่อให้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับมายังผู้วิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนสาเหตุในการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวน ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่ออธิบายข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม วิธีการทางสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยาย พรรณนาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เปรียบเทียบและดูการกระจายของข้อมูล

2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้วิธีการทางสถิติ ได้แก่ การทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi – square) ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์โดยใช้ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยดูจากตารางไขว้ (Crosstabulation)

3. การวิเคราะห์การแปรผันหลายทาง ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 ตัวอย่าง พบว่าอายุของกลุ่มตัวอย่างในกรณีศึกษานี้ ร้อยละ 44.4 อยู่ในช่วงอายุ 35-39 ปี ระดับการศึกษา ร้อยละ 80.4 มีจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับชั้นยศร้อยละ 46.8 มียศร้อยตำรวจเอก ปัจจุบันพนักงานสอบสวนร้อยละ 96.0 ดำรงตำแหน่งในสายงานสอบสวน ร้อยละ 34.8 มีอายุราชการ 15-19 ปี ร้อยละ 58.0 มีประสบการณ์การทำงานเฉพาะสายงานสอบสวน 5-9 ปี ร้อยละ 72.4 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 29.7 มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู เช่น บุตร ภรรยา บิดามารดา มากกว่า 3 คน ร้อยละ 59.0 ได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม พนักงานสอบสวนร้อยละ 49.2 มีรายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 45.0 มีภาระหนี้สินเฉลี่ยในแต่ละเดือน 5,000-10,000 บาท ร้อยละ 57.6 มีรายจ่าย (ไม่รวมหนี้สิน)ในแต่ละเดือน 5,000-10,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44 ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาก่อนกระทำผิดแล้ว ได้รับคำตอบหรือคำแนะนำในแง่ลบ เช่น สนับสนุนให้กระทำผิด ไม่สนใจ หรือให้คำแนะนำที่ผิด ร้อยละ 43.9 ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหลังกระทำผิดแล้วได้รับคำตอบหรือคำแนะนำในแง่บวก เช่น ตักเตือนและช่วยหาวิธีแก้ไข ร้อยละ 57.2 เมื่อปรึกษากับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวนจะได้รับคำแนะนำที่ถูกต้อง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 69.6 ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานก่อนกระทำผิดแล้ว ได้รับคำตักเตือนหรือให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ร้อยละ 65.2 ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานหลังกระทำผิดแล้วได้รับคำแนะนำในแง่บวก เช่น ตักเตือนและช่วยหาวิธีแก้ไข ร้อยละ 53.6 เมื่อปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวนจะได้รับคำแนะนำที่ถูกต้อง

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 27.4 มีจำนวนคดีในความรับผิดชอบโดยเฉลี่ย 11-20 คดี ร้อยละ 53.2 เคยได้รับผลประโยชน์จากประชาชนและเป็นเหตุให้ต้องกระทำผิด ร้อยละ 72.8 ไม่เคยได้รับผลประโยชน์นอกเหนือจากที่ได้รับจากทางราชการจากหน่วยงานของตน ร้อยละ 45.6 เคยถูกผู้ใช้สิทธิพล เช่น ผู้บังคับบัญชาบีบบังคับและทำให้ต้องกระทำผิด กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.2 ได้คะแนนทดสอบความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน 6-7 คะแนน ร้อยละ 77.2 ได้คะแนนทดสอบความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน 8-10 คะแนน ร้อยละ 60.4 ได้คะแนนทดสอบความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ 8-10 คะแนน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบตารางไขว้ (Crosstabulation) โดยการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดวินัยและถูกลงทัณฑ์ จำนวน 98 ราย กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานสอบสวนที่ไม่เคยถูกลงทัณฑ์ จำนวน 152 ราย พบว่ามีตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนทั้งสองกลุ่มต่างกัน ดังนี้

1) ประสิทธิภาพเกี่ยวกับงานสอบสวน

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับงานสอบสวนต่างกันจะมีการกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้ โดยพนักงานสอบสวนที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับงานสอบสวนมากจะมีการกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสิทธิภาพน้อย ดังจะเห็นได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มี

ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีสัดส่วนที่ไม่ถูกลงทุนถึงร้อยละ 67 และสัดส่วนของการไม่ถูกลงทุนเหลือเพียงร้อยละ 31 ในกลุ่มพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่เคยถูกลงทุนจะมีน้อยในกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานเพียง 1-5 ปี (ร้อยละ 32.9) และเพิ่มเป็นร้อยละ 69.0 ในกลุ่มพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป

2) จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานสอบสวนที่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูต่างกันจะมีระดับการกระทำผิดทางวินัยต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้ โดยพนักงานสอบสวนที่ไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูจะมีการกระทำผิดทางวินัยและถูกลงทุนมากกว่า ดังจะเห็นได้ว่า พนักงานสอบสวนที่ไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูมีสัดส่วนที่ถูกลงทุนถึงร้อยละ 64.5 ในขณะที่เมื่อมีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูสัดส่วนการถูกลงทุนมีน้อยกว่าอย่างชัดเจนในทุกกลุ่ม

3) ค่าใช้จ่าย (ไม่รวมหนี้สิน) โดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานสอบสวนที่มีค่าใช้จ่าย (ไม่รวมหนี้สิน) โดยเฉลี่ยในแต่ละเดือนแตกต่างกันจะมีการกระทำผิดทางวินัยแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้ กล่าวคือ จากการศึกษาพบว่ายิ่งมีค่าใช้จ่ายมาก สัดส่วนของการเคยถูกลงทุนจะเพิ่มสูงขึ้นด้วย โดยร้อยละ 32.5 ของผู้ที่เคยถูกลงทุนที่มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยไม่เกิน 10,000 บาท และเพิ่มเป็นร้อยละ 41.7 และ 60.5 ในกลุ่มผู้ที่มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย 10,001-15,000 บาท และเกินกว่า 15,000 บาท ตามลำดับ

4) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับงานสอบสวนของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานสอบสวนที่มีความรู้แตกต่างกันจะมีการกระทำผิดทางวินัยแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่เคยกระทำผิดทางวินัยและถูกลงทัณฑ์ ทั้งผู้ที่มีความรู้น้อย (ร้อยละ 51.8) และผู้ที่มีความรู้มาก (ร้อยละ 51.5) จะเคยกระทำผิดทางวินัยมากกว่าผู้ที่มีความรู้ปานกลาง (ร้อยละ 27.3) ส่วนพนักงานสอบสวนที่ไม่เคยถูกลงทัณฑ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.7) จะมีความรู้ปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และการเคยกระทำผิดทางวินัยไม่ได้เป็นเส้นตรง

ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สถานภาพ การศึกษาอบรมเพิ่มเติม รายได้ ภาระหนี้สิน การปรึกษากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปริมาณคดี ผลประโยชน์อย่างอื่นที่มิใช่ได้รับจากทางราชการที่ได้รับจากหน่วยงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากประชาชน การถูกอิทธิพลบีบบังคับ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ ไม่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอย (Regression)

การวิเคราะห์การถดถอยในส่วนนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ทั้ง 19 ตัว กับตัวแปรตาม 1 ตัว โดยเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดวินัยและถูกลงทัณฑ์ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 98 ราย เพื่อศึกษาว่าเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ แล้ว ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

ผลการศึกษาพบว่าภายหลังจากการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว มีตัวแปรอิสระเพียง 1 ตัวที่ส่งผลกระทบต่อระดับการกระทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ตัวแปร อายุราชการ กล่าวคือยังมีอายุราชการนานโอกาสที่จะถูกลงทัณฑ์ยิ่งเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. การควบคุมดูแลและกวดขันวินัย

จากการศึกษาของคณะทำงานวินัย กรมตำรวจ (2538: 34) พบว่าสาเหตุของการกระทำผิดทางวินัยส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชาละเลยไม่กวดขันวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความสำนึกในอันที่จะประพฤติและปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของวัย ส่วนสมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2527: 93-97) ได้สรุปเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมว่า การปล่อยปละละเลยของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาเป็นสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชาควรควบคุมดูแลและกวดขันวินัยของพนักงานสอบสวนอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะผู้ที่เป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจ หรือรองผู้กำกับการฝ่ายสืบสวนสอบสวน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานสอบสวน จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์มากจะกระทำผิดมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์น้อยและพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมากจะกระทำผิดมากกว่าผู้บังคับบัญชา จึงควรเอาใจใส่ดูแลพนักงานสอบสวนในกลุ่มนี้ให้มากกว่าปกติ ผู้บังคับบัญชาบางท่านอาจจะเห็นว่าพนักงานสอบสวนกลุ่มนี้มีความอาวุโส เป็นผู้ใหญ่ และรู้ถึงระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เหมือนกันหรือมากกว่าตัวผู้บังคับบัญชา

เอง การปล่อยปละละเลยไม่สนใจดูแลไม่ว่าจะเป็นเพราะความเกรงใจหรือการให้เกียรติกัน จึงเท่ากับเปิดโอกาสให้พนักงานสอบสวนกลุ่มนี้กระทำผิดทางวินัยได้

อย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาที่เข้ามา ผู้ดูแลและกวดขันวินัยพนักงานสอบสวน ควรที่จะมีความรู้เกี่ยวกับงานสอบสวนและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานสอบสวนเป็นอย่างดี มิฉะนั้นแล้ว จะขาดความเชื่อถือศรัทธาจากพนักงานสอบสวน และส่งผลต่อการเคารพเชื่อฟังในคำสั่ง แต่ทั้งนี้การควบคุมดูแลและกวดขันวินัยของผู้บังคับบัญชานั้น ควรกระทำอย่างพอดีเป็นเชิงแนะนำมากกว่าจับผิดเพราะพนักงานสอบสวนมีภาระงานในหน้าที่รับผิดชอบมากอยู่แล้ว หากผู้บังคับบัญชาเข้มงวดจนเกินไป ก็จะเป็นการเพิ่มความเครียดให้กับพนักงานสอบสวนและอาจเกิดการต่อต้าน แต่หากย่อหย่อนจนเกินไปก็จะเกิดปัญหาการกระทำผิดวินัยได้

นอกจากนี้แล้ว มาตรการในการลงโทษเมื่อพบการกระทำผิดก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน สำหรับพนักงานสอบสวนที่ไม่คาดหวังความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการมากนัก เพราะปฏิบัติหน้าที่มาเป็นระยะเวลาอันยาวนานและไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การลงทัณฑ์กักขังหรือกักขังอาจจะไม่ทำให้รู้สึกเกรงกลัวการกระทำผิด จึงควรมีมาตรการลงโทษทางอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้เกรงกลัวและเข็ดหลาบ เช่น การพักใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวนเป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อไม่ให้พนักงานสอบสวนได้รับเงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม มาตรการในการลงโทษนี้ควรเป็นหนทางสุดท้าย หากไม่สามารถใช้วิธีอื่น ๆ ได้

2. การดูแลเรื่องรายได้และสวัสดิการของพนักงานสอบสวน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานสอบสวนที่กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษที่มีรายจ่าย (ไม่รวมหนี้สิน) โดยเฉลี่ยในแต่ละเดือนมากกว่า 10,000 บาท ถึงร้อยละ 47.9 มีเพียงร้อยละ 5.1 เท่านั้น ที่มีรายจ่ายไม่รวมหนี้สินโดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ในขณะที่พนักงานสอบสวนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเพียง 10,000-15,000 บาท (ร้อยละ 45.9) หากรวมกับภาระหนี้สินโดยเฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินระหว่าง 5,000 - 10,000 บาท (ร้อยละ 39.2) แล้วทำให้พนักงานสอบสวนกลุ่มนี้มีรายจ่ายไม่เพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน หมายความว่าพนักงานสอบสวนที่มีรายจ่ายไม่เพียงพอย่อมมีความเสี่ยงที่จะกระทำผิดโดยการเรียกหรือรับผลประโยชน์อันมิชอบได้ โดยประการแรกตัวพนักงานสอบสวนเองอาจจะเรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้อื่นเพื่อแลกกับการช่วยเหลือให้พ้นผิดหรือละเว้นการปฏิบัติตามกฎหมายบางอย่าง และประการที่สอง การที่มีผู้อื่นนำทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดมาเสนอให้กับพนักงานสอบสวนผู้นั้น เพื่อช่วยเหลือให้พ้นผิดหรือช่วยเหลือในทางอื่นใดอันขัดต่อระเบียบและกฎหมาย แม้ว่าพนักงานสอบสวนจะเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายโดยตรง ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างเคร่งครัด แต่ถ้าหากตัวพนักงานสอบสวนเองยังมีรายได้น้อย ไม่สามารถดำรงชีพหรือมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีได้ เมื่อมีโอกาสที่จะเรียกหรือรับผลประโยชน์อันมิชอบ พนักงานสอบสวนอาจตัดสินใจที่จะกระทำผิดได้

สำหรับรายได้ของพนักงานสอบสวนที่ได้รับในปัจจุบัน ในส่วนของหมวดเงินเดือนนั้น จะได้รับตามขั้นยศและขั้นเงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งโดยประมาณแล้วจะอยู่ระหว่าง 7,000 บาท สำหรับพนักงานสอบสวน (สบ1) ที่เพิ่งจบ

การศึกษา และ 25,000 บาท สำหรับพนักงานสอบสวน (สบ3) ที่มีอายุราชการค่อนข้างมาก นอกจากเงินเดือนดังกล่าวแล้ว พนักงานสอบสวนยังได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่สอบสวนเพิ่มจากหมวดเงินเดือน โดยพนักงานสอบสวนระดับ สบ1 มีเงินเพิ่มพิเศษเดือนละ 3,000 บาท ระดับ สบ2 มีเงินเพิ่มพิเศษเดือนละ 3,500 บาท และระดับ สบ3 มีเงินเพิ่มพิเศษเดือนละ 4,500 บาท รวมกับเงินค่าตอบแทนในการทำสำนวนการสอบสวน (อยู่ระหว่าง 250 – 1,500 บาท) ซึ่งมีจำนวนไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับจำนวนคดีที่พนักงานสอบสวนรับผิดชอบ เมื่อรวมรายได้ทั้งหมดแล้วพนักงานสอบสวนจึงมีรายได้โดยประมาณอยู่ระหว่าง 10,000 บาท ถึง 30,000 บาท เท่านั้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการฝ่ายอื่นที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมด้วยกัน เช่น พนักงานสอบสวนสังกัดกรม-สอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม จะได้รับเงินประจำตำแหน่งเดือนละประมาณ 30,000 บาท มากกว่าเงินเดือนของพนักงานสอบสวนที่ได้รับ ในส่วนของพนักงานอัยการ หรือ ตุลาการ จะมีระดับเงินเดือนรวมกับเงินประจำตำแหน่งอยู่ระหว่าง 30,000-100,000 บาท ซึ่งเปรียบเทียบกับรายได้ที่พนักงานสอบสวนที่ได้รับถือว่าอยู่ในระดับต่ำมาก แม้ว่าในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 46 จะบัญญัติไว้ว่า ให้ข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามมาตรา 44 ได้รับเงินเพิ่มพิเศษตามระเบียบที่ ก.ตร.กำหนดโดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

ในการกำหนดจำนวนเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษตามวรรคหนึ่งให้คำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและการดำรงตนอยู่ในความยุติธรรมได้อย่างมีเกียรติ โดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่รัฐจ่ายให้แก่ข้าราชการฝ่ายอื่นที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมประกอบด้วยแต่ในความเป็นจริง บทบัญญัติดังกล่าวยัง

ไม่ได้ถูกนำมาบังคับใช้ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ พนักงานสอบสวนยังคงมีรายได้น้อยเมื่อเทียบกับข้าราชการในหน่วยงานอื่นที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรม เช่นเดียวกัน แม้ว่าการเพิ่มเงินเพิ่มพิเศษให้กับพนักงานสอบสวนอาจจะมีปัญหาข้อขัดข้องในเรื่องของงบประมาณ เพราะจำนวนพนักงานสอบสวนทั่วประเทศรวมกันเกือบ 10,000 คน การเพิ่มเงินดังกล่าวย่อมหมายถึงงบประมาณจำนวนมาก แต่ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักว่า พระราชบัญญัติดังกล่าวได้ถูกนำมาบังคับใช้แล้ว การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเสียเองย่อมสร้างความรู้สึกที่ไม่ดีต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานสอบสวนทั่วไป ที่สำคัญย่อมไม่อาจแก้ไขปัญหาการเรียกร้องผลประโยชน์อันมิชอบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรมได้

อย่างไรก็ตาม หากเปรียบเทียบคุณวุฒิระหว่างพนักงานสอบสวนกับข้าราชการฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม เช่น พนักงานอัยการ หรือ ตุลาการ พบว่าข้าราชการอื่นจะต้องสำเร็จการศึกษาระดับเนติบัณฑิต แต่ส่วนของพนักงานสอบสวนจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเท่านั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอเสนอให้พนักงานสอบสวนทุกคนศึกษาต่อในระดับเนติบัณฑิตเพิ่มเติม เพื่อที่จะเพิ่มเติมคุณวุฒิของตนเองให้เทียบเท่ากับข้าราชการอื่น ซึ่งอาจใช้เป็นข้อพิจารณาของผู้บังคับบัญชาในการเพิ่มเงินประจำตำแหน่งให้สูงขึ้นต่อไป

3. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับพนักงานสอบสวน

เป็นที่ทราบกันดีว่า งานในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนเป็นงานที่หนักต้องทำงานกับระเบียบและกฎหมายจำนวนมาก เสี่ยงต่อการตกเป็นผู้กระทำผิดเสียเอง หากพนักงานสอบสวนไม่มีขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว อาจส่งผลต่อการ

ปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชาจึงควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับพนักงานสอบสวน เช่น การดำเนินการให้พนักงานสอบสวนสามารถเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น เนื่องจากปัจจุบันพนักงานสอบสวนสามารถเลื่อนตำแหน่งได้เพียงแค่ระดับ สบ 3 หรือเทียบเท่ารองผู้กำกับเท่านั้น ทั้ง ๆ ที่มีพนักงานสอบสวนระดับ สบ 3 ที่สามารถประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับ สบ 4 จำนวนมาก อาจจะทำให้พนักงานสอบสวนกลุ่มนี้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และไม่เกรงกลัวการกระทำผิด เพราะคิดว่าแม้จะกระทำผิดก็ไม่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการแต่อย่างใด แต่หากกระทำผิดแล้วไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือเลื่อนตำแหน่งช้าลง อาจทำให้ไม่กล้ากระทำผิดหรือกระทำผิดน้อยลง

4. การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายที่สำคัญแก่พนักงานสอบสวน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานสอบสวนที่ไม่ถูกลงโทษที่ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ถูกลงโทษ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรเพิ่มการอบรมเกี่ยวกับงานสอบสวนให้กับพนักงานสอบสวนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ถูกแก้ไขเปลี่ยนแปลงจำนวนมาก และบางเรื่องยังหาข้อมูลไม่ได้ว่าการปฏิบัติเช่นไรจึงถูกต้อง ทำให้พนักงานสอบสวนไม่ทราบว่าจะปฏิบัติอย่างไร และเมื่อปฏิบัติผิดพลาดจะทำให้ถูกดำเนินการทางวินัย หรือระเบียบข้อบังคับบางเรื่องเมื่อประกาศใช้แล้ว ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึงหรือไม่มีการซักซ้อมการปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานของพนักงานสอบสวนได้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงการศึกษารอบรู้เกี่ยวกับงานสอบสวนของพนักงานสอบสวน

พบว่า ร้อยละ 56.3 ได้รับการอบรมโดยเฉลี่ยเพียงปีละ 1 ครั้ง มากที่สุดรองลงมา คือ ร้อยละ 23.1 ได้รับการอบรมโดยเฉลี่ยปีละ 2 ครั้ง ที่เหลือร้อยละ 8.5 ได้รับการอบรมโดยเฉลี่ยปีละ 3 ครั้งขึ้นไป ร้อยละ 12.1 ไม่เคยได้รับการอบรมเลยและมีพนักงานสอบสวนร้อยละ 78 ที่คิดว่าการศึกษาอบรมเพิ่มเติมดังกล่าวยังไม่เพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจากระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีจำนวนมากและมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา พนักงานสอบสวนจึงควรได้รับการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานสอบสวนอยู่เสมอ เพื่อให้รับทราบและเข้าใจระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่างถ่องแท้ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และไม่เกิดความผิดพลาด สำหรับในเรื่องนี้ ผู้วิจัยขอเสนอว่า การอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานสอบสวนของพนักงานสอบสวนไม่จำเป็นต้องอบรมนาน ๆ ครั้ง และครั้งละนาน ๆ เช่น ปีละครั้ง ครั้งละ 1 เดือน เป็นต้น เพราะเมื่อระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การอบรมเพิ่มเติม จึงควรจะจัดการอบรมบ่อยครั้ง แต่แต่ละครั้งใช้ระยะเวลาไม่มาก เพื่อไม่ให้กระทบต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีการอบรมเพิ่มเติมความรู้ทุก 3 เดือน แต่แต่ละครั้งใช้ระยะเวลาไม่เกิน 5 วัน และควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้พนักงานสอบสวนทุกคนได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง

5. การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงานสอบสวน

การเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนดังกล่าวข้างต้นทั้ง 4 ข้อ อาจจะไม่ประสบผลใด ๆ หากตัวพนักงานสอบสวนเองไม่มีคุณธรรม จริยธรรมและไม่ยึดมั่นในจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน การกระทำผิดทางวินัยอาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงานสอบสวนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ควรจะ

มีการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงานสอบสวนตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้าทำงาน จัดให้มีการอบรมเป็นระยะตลอดเวลาการทำงานเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกแนวทางในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงานสอบสวน อาจกระทำได้โดย

- 1) การเข้าวัดปฏิบัติธรรม รักษาศีล ทำสมาธิ
- 2) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนทัศนะและปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวทางการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการทำงาน
- 3) การบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม โดยการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่
- 4) การบรรยายให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธา
- 5) การพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่ เพื่อสร้างความคุ้นเคยและใกล้ชิดกับประชาชน รวมทั้งได้เห็นความทุกข์ยากของประชาชน
- 6) การทำกิจกรรมร่วมกับประชาชนในพื้นที่ เช่น กิจกรรมทางศาสนา หรือกีฬา เป็นต้น เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับประชาชน
- 7) การยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีและมีคุณธรรม

อย่างไรก็ดี การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน มิใช่มีแต่เพียงการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายอย่างเคร่งครัดเท่านั้น พนักงานสอบสวนยังต้องมีหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรมในฐานะข้าราชการ

ตำรวจผู้หนึ่งด้วย เช่น การให้คำปรึกษาด้านกฎหมายหรือชี้แจงข้อกฎหมายให้ประชาชนทราบ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินคดี การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ไม่เลือกว่าเป็นฝ่ายผู้เสียหายหรือผู้กระทำผิด ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน ใช้วาจาสุภาพเรียบร้อย ไม่ข่มขู่ประชาชน เป็นต้น ดังนั้นคุณธรรมและจริยธรรมที่กล่าวถึงนี้ สำหรับพนักงานสอบสวนเองอาจจะต้องมีมากกว่าผู้อื่น คือ นอกจากจะมีคุณธรรมและจริยธรรมในฐานะข้าราชการตำรวจผู้หนึ่งแล้ว ยังจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนในฐานะที่เป็นพนักงานสอบสวนอีกด้วย ซึ่งจะต้องส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมทั้งสองด้านควบคู่กันไป ด้วยการสร้างระบบการสอบสวนทั้งระบบให้อยู่บนหลัก “ยุติธรรมควบคู่กับคุณธรรม”

อนึ่ง ในความเห็นของผู้วิจัยนั้น มีมุมมองในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมสองมิติ กล่าวคือ

มิติที่ 1 คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเสมือนเกราะป้องกันพนักงานสอบสวนไม่ให้กระทำความผิด และสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จึงควรเสริมเกราะป้องกันให้กับพนักงานสอบสวนทุกคน โดยการปลูกฝังให้มีคุณธรรมและจริยธรรมดังกล่าวข้างต้น

มิติที่ 2 พนักงานสอบสวนที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในตนเอง แต่อาจจะถูกสิ่งเร้าภายนอกมากระทบและทำลายคุณธรรมและจริยธรรมนั้นลงไป เช่น ผลประโยชน์ กระแสวัตถุนิยม ภาวะค่าใช้จ่ายต่าง ๆ การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการขาดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ดังนั้นนอกจากจะปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะพัฒนาให้

ระบบการทำงานเอื้อและส่งเสริมตลอดจนเชิดชูผู้ที่กระทำความดี เพื่อเป็นเกราะป้องกันมิให้ “คุณธรรมและจริยธรรม” ถูกทำลายด้วยเช่นเดียวกัน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กิตติพงษ์ กิตยารักษ์. **กระบวนการยุติธรรมบนเส้นทางของการ**

เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เดือนตุลา , 2543.

คณะทำงานทางวินัย กรมตำรวจ. **คู่มือปฏิบัติงานทางวินัยของข้าราชการ**

ตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, 2528.

ธงชัย สันติวงษ์. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนา

พานิช , 2540.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. **สามมิติของการตำรวจไทยในทศวรรษใหม่**. เอกสาร

ประกอบการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ อันดับี่ 50 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.

สมาน รัชสิโยภุมภ์. **ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร:

สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2528.

อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์. **ปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ**

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร กอง

ตรวจคนเข้าเมือง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตร

ศาสตร์ , 2533.

ภาษาอังกฤษ

Andrew D.Szilagyi and Marc.J.Wallace. **Organizational Behavior and Performance**. Glensview, Ill.:Scott Foresman, 1983.

Freud, Sigmund. **A General Introduction of Psychoanalysis**. New York : Pocket Books, 1969.

Janes L. Gibson, John M.Ivancevich, and James H.Donnely.
Organizations Behaviour, Structure, Process. Plano, Texas :
Business Publications, 1982.

Maslow , Abraham H. **Motivation and Personality**. New York : Harper & Row, Publisher, 1970.

