

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 กองบัญชาการตำรวจนครบาลนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ โดยจะนำเสนอตามหัวข้อดังนี้

1. ความหมายและปรัชญาของตำรวจ
2. การสอบสวน
3. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานสอบสวน
4. อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน
5. พระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ.2547
6. ระเบียบคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 960/2537
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน
8. ปัจจัยภายใน
9. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
10. ข้อมูลสถิติคดีอาญาของกองบังคับการตำรวจนครบาล 4
11. กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 1. ความหมายและปรัชญาของตำรวจ

##### ความหมายของตำรวจ

ในความหมายกว้าง ๆ นั้น ตำรวจ หมายถึง เจ้าพนักงานผู้ที่กฎหมายให้อำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตำรวจจะต้องคอยตรวจตรา ดูแลมิให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากพฤติกรรมใดที่จะทำให้เกิดความกระทบกระเทือนถึงความเป็นปกติสุขของประชาชนแล้ว แม้สิ่งนั้นจะเป็นการผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตามตำรวจต้องเข้าป้องกันแก้ไข ช่วยเหลือขจัดสิ่งนั้นให้หมดไป หรือบรรเทาความร้ายแรงลง สิ่งที่กระทบกระเทือน

ถึงความสงบเรียบร้อยที่เป็นการผิดต่อกฎหมายนั้น ได้แก่ การกระทำใดที่เป็นการฝ่าฝืนต่อประมวลกฎหมายอาญาหรือพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา สำหรับสิ่งที่ไม่ผิดกฎหมายแต่กระทบกระเทือนถึงความสงบเรียบร้อยของประชาชนนั้น ได้แก่ ภัยพิบัติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวาตภัย อุทกภัย หรืออัคคีภัย ที่เกิดขึ้นเอง ตำรวจต้องเข้าช่วยเหลือแก้ไขเหตุการณ์ให้กลับสู่ความสงบเรียบร้อยโดยเร็วที่สุด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมาย “ตำรวจ” ไว้ว่า “เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจตรา รักษาความสงบ จับกุมและปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมาย” เรียกชื่อตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ตำรวจนครบาล ตำรวจสันติบาล ตำรวจดับเพลิง ตำรวจปราบปราม ตำรวจน้ำ ตำรวจป่าไม้ ตำรวจรถไฟ นอกจากนี้ยังอธิบายเพิ่มเติมว่า ตำรวจนครบาลหมายถึง ตำรวจผู้มีหน้าที่ระวางและระงับเหตุการณ์ทางอาญาภายในเขตกรุงเทพมหานคร และตำรวจวัง หมายถึง ข้าราชการในพระองค์ ที่มีหน้าที่ตรวจตรารักษาพระราชวัง และดูแลไม่ให้เกิดการละเมิดระเบียบประเพณีวัง เป็นต้น

Smith (1949) ได้กล่าวไว้ว่า Police หมายถึง องค์การซึ่งประกอบด้วยข้าราชการพลเรือน ที่คัดเลือกจากประชาชนให้มีหน้าที่ปราบปรามอาชญากรรม ความวุ่นวายของมวลชน และควบคุมความเรียบร้อยในการใช้ถนนหนทาง นอกจากนี้แล้วยังได้มีการวิเคราะห์ความหมายตำรวจแยกเป็นรายตัวอักษร โดยพระเจ้าชาร์ลที่ 5 แห่งฝรั่งเศส (อ้างถึงใน ประทีป ปิยะทัตศรี, 2533)

P มาจาก Politeness	หมายถึง ความสุภาพเรียบร้อย
O มาจาก Obedience	หมายถึง เชื่อฟังคำสั่ง
L มาจาก Legal Knowledge	หมายถึง รู้กฎหมาย
I มาจาก Investigation	หมายถึง การสืบสวนสอบสวน
C มาจาก Cooperation	หมายถึง ความเข้มแข็งต่อการทำงานในหน้าที่

ในภาษาไทยก็มีการนำเอาคำว่า ตำรวจ มาวิเคราะห์ตามตัวอักษรไว้เช่นเดียวกันดังนี้ (ประเสริฐ เมฆมณี, 2524)

- ต หมายถึง ตตรวจตรา ตรากตรำ
- อ หมายถึง อำนาจหน้าที่
- ร หมายถึง รอบรู้ ริเริ่ม รีบเร่ง และรวมมือ
- ว หมายถึง วินัย วิจรรณญาณ
- จ หมายถึง จรรยา มารยาท จดจำ

จะเห็นได้ว่า การวิเคราะห์ทุกตัวอักษร ตัวสระไว้นั้น ไม่ว่าจะ เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ต่างมีเจตนาที่จะบรรยายให้เข้าใจถึงความหมายของตัวว่า หมายถึง บุคคลใด มีอำนาจและหน้าที่ใดและบุคคลที่เป็นตัวตรวจสอบมีคุณสมบัติประการใดบ้าง ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ในทรรคนะต่าง ๆ เป็นต้นว่า ตัวว่าจ คือ ผู้มีหน้าที่ในการตรวจตราห้องที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย ตัวว่าจ คือ ผู้มีหน้าที่ในการรักษากฎหมายอย่างไรก็ดี มีคำหนึ่งในภาษาไทยซึ่งน่าจะให้ความหมายชัดเจนที่สุด คือ ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ซึ่งเป็นคำที่ปรากฏอยู่ในได้ตราแผ่นดินอันเป็นตราหน้าหมวกของตำรวจ สามารถแยกความหมายของแต่ละคำได้ดังนี้

พิทักษ์ หมายถึงความว่า ดูแล ระวัง รักษา

สันติ หมายถึงความว่า ความสงบเรียบร้อย

ราษฎร์ หมายถึงความว่า ประชาชนพลเมือง

เมื่อรวมกันแล้วได้หมายความว่า ดูแล ระวังรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนพลเมือง ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายชัดเจนอยู่ในตัวแล้ว

นอกจากนี้ ในประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ได้ให้นิยามศัพท์ตำรวจไว้ว่า คือ พนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

### ปรัชญาของตำรวจ

ตำรวจเป็นผู้รักษาวินัยของสังคม ศักดิ์ศรีของกฎหมายในสังคมจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งมีหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับปรัชญาของตำรวจจึงเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับผู้ที่เป็นตำรวจต้องรู้จัก และทำความเข้าใจเพื่อให้เกิดจิตสำนึกในความเป็นตำรวจ หรือให้ตำรวจทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างแท้จริง อีกทั้งเป็นปัจจัยที่สำคัญอันหนึ่งในการพัฒนากฎฐานะตำรวจให้เป็นวิชาชีพเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ

Pell (1971) บิดาของตำรวจอังกฤษ ได้กำหนดหลักการสำหรับวิชาชีพตำรวจไว้ซึ่งยังเป็นหลักการที่ทันสมัยและใช้ได้ทั่วไปเป็นหลักสากล ดังนี้

หลักการที่ 1 การป้องกันอาชญากรรมเป็นภารกิจพื้นฐานของตำรวจ ในฐานะตำรวจเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุข ปลอดภัยจากการเป็นเหยื่อของอาชญากร ตำรวจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ 3 ประการ คือ

1) การป้องกันอาชญากรรม ตำรวจต้องเป็นแกนกลางในการที่จะเป็นผู้ริเริ่มส่งเสริมประชาชนให้เคารพต่อกฎหมายของบ้านเมือง ดำเนินชีวิตให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เป็นผู้ให้ข่าวสารอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในสังคมให้ประชาชนได้รู้ เพื่อหาทางช่วยป้องกัน

2) การยับยั้งอาชญากรรม เป็นภารกิจของตำรวจทางด้านจิตวิทยาให้เป็นที่เกรงขามของอาชญากร ให้ยับยั้งช่างใจไม่กล้าที่จะประกอบอาชญากรรม การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่มีลักษณะตอบสนองต่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นโดยฉับพลัน ทันท่อเหตุการณ์ย่อมมีผลในการยับยั้งอาชญากรรม ดังนั้น ตำรวจจึงมีรูปแบบ เครื่องหมายโดยเฉพาะอันเป็นสัญลักษณ์ของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

3) การจับกุมและรวบรวมพยานหลักฐาน การจับกุมผู้กระทำความผิดเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมนั้น ตำรวจต้องรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อชี้ให้เห็นว่าผู้กระทำความผิดได้กระทำความผิดจริงตามข้อกล่าวหา พยานหลักฐานแห่งคดีถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินการจับกุมผู้กระทำความผิด ตำรวจต้องมีความรู้พื้นฐานในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน ในกรณีจำเป็นต้องอาศัยการพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ด้วย

หลักการที่ 2 ตำรวจต้องได้รับความเคารพเชื่อถือจากประชาชนอย่างแท้จริงงานของตำรวจจะสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของประชาชน ซึ่งถ้าปราศจากความร่วมมือจากประชาชนแล้ว การทำงานของตำรวจย่อมไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สมรรถภาพ ขีดความสามารถ การประพฤติปฏิบัติ การวางตัวของตำรวจจะก่อให้เกิดความเชื่อถือจากประชาชน หลักการนี้ตำรวจสมัยใหม่ได้นำไปประยุกต์ใช้ในกิจการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ (Police-Community Relation)

หลักการที่ 3 การที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย เท่ากับเป็นการสร้างความเคารพศรัทธาของประชาชนที่มีต่อตำรวจ

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้น จำเป็นต้องแสวงหาแนวทางและการปฏิบัติตนเป็นแบบฉบับให้ประชาชนร่วมมือในการเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย ในฐานะผู้รักษากฎหมาย

หลักการที่ 4 ความร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนจะลดน้อยลง เมื่อความรุนแรงในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจเพิ่มขึ้น การที่ตำรวจได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนในระดับใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละมุนละม่อมสุภาพให้ความช่วยเหลือประชาชนด้วยความจริงใจ หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ การชู้กรรโชก ระดับความร่วมมือที่ได้จากประชาชนอยู่ในเกณฑ์ดี ตำรวจจึงจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วย

ความสุจริตรอบคอบ หนักแน่น อดทนในการแก้ไขเหตุการณ์ โดยคำนึงถึงความสุขของประชาชน เป็นที่ตั้ง

หลักการที่ 5 ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย ด้วยความยุติธรรม การบังคับใช้กฎหมายของตำรวจนั้น มีหลักพื้นฐาน คือ ดำเนินการด้วยความยุติธรรม โดยไม่เลือกเพศ วัย เชื้อชาติ หรือว่าศาสนา สถานะทางสังคม มีความเสมอภาคต่อประชาชน

หลักการที่ 6 ตำรวจควรใช้กำลังในกรณีที่เป็นจำเป็นและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ตำรวจต้องระลึกละอู่เสมอว่าการใช้กำลัง ไม่ว่าจะเป็นการยิงอาวุธ เป็นการเสียดังอาจจะก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของผู้อื่นได้ รวมทั้งการถูกวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชน จึงจำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบ และใช้เมื่อจำเป็นต่อการควบคุมสถานการณ์ให้เกิดความสงบเรียบร้อยและในกรณีที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น

หลักการที่ 7 ตำรวจก็คือ ประชาชน และประชาชนก็คือ ตำรวจ

ตำรวจ คือ สมาชิกของสังคมที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ของตำรวจสัมพันธ์ภาพระหว่างตำรวจกับประชาชนจะต้องมีเป็นพื้นฐาน และปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจก็คือระดับความร่วมมือของประชาชนที่ตำรวจได้รับ หากตำรวจยิ่งพัฒนาและแยกตัวเองออกจากประชาชน ความร่วมมือของประชาชนที่ให้กับตำรวจย่อมจะลดลงความสำเร็จในการทำงานของตำรวจย่อมจะลดลงด้วย

หลักการที่ 8 ตำรวจเป็นตัวแทนของกฎหมาย ในฐานะที่ตำรวจเป็นตัวแทนของสังคมที่มีอำนาจบังคับใช้กฎหมายเพื่อความสงบเรียบร้อยปลอดภัยของประชาชน ตำรวจต้องบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ และหลักแห่งกฎหมาย (Rule of Law) ปราศจากอคติ มีความรอบคอบ ตำรวจจึงต้องมีความเป็นธรรมในการบังคับใช้กฎหมาย หรือระลึกละอู่เสมอว่าการบังคับใช้กฎหมายนั้น ย่อมมีผลกระทบต่อเสรีภาพของประชาชนไม่มากก็น้อย

หลักการที่ 9 ความปลอดภัยจากอาชญากรรมและความยุ่งเหยิง เป็นการทดสอบประสิทธิภาพของตำรวจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความสงบเรียบร้อยในสังคมเป็นประสิทธิผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สถิติอาชญากรรมเป็นเครื่องชี้ภาวะประสิทธิภาพของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

## 2. การสอบสวน

การสอบสวน หมายความว่า การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายอื่น ๆ ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้กระทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด เพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (11))

การสอบสวนเป็นการกระทำของพนักงานสอบสวน ซึ่งกระทำภายหลังจากที่ได้มีการกระทำความผิดเกิดขึ้นแล้ว และมีผู้มาร้องทุกข์หรือกล่าวโทษหรือโดยที่พนักงานสอบสวนพบด้วยตนเองเป็นการกระทำเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานหรือให้ได้มาซึ่งพยานหลักฐานทั้งปวง เช่น จดปากคำพยาน รวบรวมเอกสารต่าง ๆ ส่งลายพิมพ์นิ้วมือ ลายมือการเขียนหนังสือ หรือส่งของกลางไปตรวจพิสูจน์ เป็นต้น การกระทำดังกล่าว ถือว่าเป็นการสอบสวนทั้งสิ้น

วัตถุประสงค์ของการสอบสวน มีดังนี้

1. เพื่อรวบรวมถ้อยคำของพยานทำเป็นบันทึกไว้
2. เพื่อเป็นหลักฐานยืนยัน อันเป็นถ้อยคำให้การของผู้มาร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ หรือผู้ต้องหาหรือพยานต่าง ๆ
3. เพื่อเป็นพยานหลักฐานยืนยันข้อเท็จจริงในคดีนั้น
4. เพื่อเป็นหลักฐานให้ศาลเชื่อถือ และรู้ข้อเท็จจริงในคดีนั้น
5. เพื่อรวบรวมเป็นสำนวนสำหรับส่งพนักงานอัยการ เพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป
6. เพื่อพิสูจน์ความผิดและเพื่อเอาผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษตามลักษณะของความผิด

### หลักการสอบสวนสามัญ

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 130 บัญญัติว่าให้เริ่มการสอบสวนโดยไม่ชักช้า จะทำการสอบสวน ณ ที่ใด เวลาใดแล้วแต่พนักงานสอบสวนจะเห็นสมควร โดยผู้ต้องหาไม่จำเป็นต้องอยู่ด้วย

1. ให้เริ่มการสอบสวนโดยไม่ชักช้า การกระทำความผิดอาญาไม่ว่าจะเป็นความผิดร้ายแรงหรือเล็กน้อยอย่างไร ก็ย่อมมีผลกระทบต่อประชาชน ซึ่งอาจเป็นในทางตรงหรือ

ทางอ้อม และเห็นเหตุให้กระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของประชาชนด้วย ประชาชนย่อมต้องการทราบผลแห่งการกระทำการสอบสวน โดยมีชักช้าเพื่อทดแทนความเสียหายโดยเร็ว กฎหมายจึงบัญญัติให้พนักงานสอบสวนเพิ่มทำการสอบสวนโดยมิชักช้า ถ้าการสอบสวนกระทำโดยชักช้า อาจทำให้เกิดผลเสียในทางคดีและความยุติธรรม เพราะพยานหลักฐานต่าง ๆ ทั้งฝ่ายผู้กล่าวหาและผู้ต้องหาอาจสูญหายไปหรือลงลืม เลอะเลือนได้ และอาจทำให้ข้อเท็จจริงผิดแปลกไป การสอบสวนยิ่งทำการโดยเร็วเพียงใดยิ่งจะทำให้ความปรากฏมากขึ้นเพียงนั้น

2. จะทำการในทีใดแล้วแต่ละเห็นสมควร สถานที่ทำการสอบสวน ตามปกติจะทำในสถานที่ปฏิบัติราชการ แต่ถ้าพนักงานสอบสวนเห็นว่าเพื่อประโยชน์แก่คดี ให้ได้ความเที่ยงธรรม และรวดเร็วแก่พยานแล้ว พนักงานสอบสวนจะสอบสวนที่ใดก็ได้ เช่น ไปสอบสวนปากคำที่บ้านพยาน หรือส่งประเด็นไปให้พนักงานสอบสวนอื่นทำการสอบสวนแทน

3. จะทำการสอบสวนเวลาใดก็ได้ตามที่เห็นสมควร การสอบสวนไม่จำเป็นต้องกระทำในเวลาราชการตามปกติ อาจกระทำในเวลากลางคืนหรือเวลาใดก็ได้ เพื่อให้การสอบสวนเสร็จสิ้นไปโดยเร็วตามความประสงค์ของกฎหมาย

4. ในการสอบสวนผู้ต้องหาไม่จำเป็นต้องอยู่ด้วยการพิจารณาและสืบพยานในศาล จะต้องกระทำโดยเปิดเผยต่อหน้าจำเลย เว้นแต่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 172 วรรคแรก) แต่ในการสอบสวนนั้น ผู้ต้องหาไม่จำเป็นต้องอยู่ด้วย เพราะในชั้นการสอบสวนยังไม่เป็นการชี้ขาดว่า ผู้นั้นกระทำความผิดอันต้องได้รับโทษอาญาหรือไม่ ไม่เหมือนกับการพิจารณาในชั้นศาล ซึ่งจะเอาโทษกับผู้ถูกกล่าวหา จะต้องให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อซักถามพยานของฝ่ายโจทก์

5. การสอบสวนให้ใช้ภาษาไทย แต่ถ้ามีการจำเป็นต้องแปลภาษาต่างประเทศ หรือภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย ก็ให้ใช้ล่ามแปล เมื่อมีล่ามแปลคำให้การ คำพยานหรืออื่น ๆ ล่ามต้องแปลให้ถูกต้อง ล่ามต้องสาบานหรือปฏิญาณตนว่าจะทำหน้าที่โดยสุจริตใจ ไม่เพิ่ม หรือตัดทอนสิ่งแปล ให้ล่ามลงชื่อไว้ในคำแปลนั้น (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 13)

6. เอกสารที่เจ้าพนักงานจดไว้เป็นหลักฐานในการสอบสวนจะต้องเขียนด้วยหมึกหรือพิมพ์ดีด ถ้ามีผิดห้ำมลบออก ให้ขีดคำผิดนั้นแล้วเขียนใหม่ เจ้าพนักงานผู้แก้ไขนั้น ต้องลงนามรับรองไว้ที่ข้างกระดาษ ถ้อยคำที่ตกเติมในเอกสารนี้ ต้องลงนามย่อของพนักงานผู้ซึ่งตกเติมนั้นกำกับไว้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 12) ข้อความในเอกสารสำนวน

การสอบสวนจะลอบออกไม่ได้ ต้องชี้ตงมาแล้วเขียนใหม่ การที่แก้ไขข้อความแล้วเขียนใหม่ทับข้อความเดิม ไม่สามารถทราบได้ว่าลอบครั้งเดียวหรือมีการลอบแก้ไขกี่ครั้ง

7. บันทึคนั้นให้อ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำฟัง ถ้ามีข้อแก้ไขทุกท่วงหรือเพิ่มเติม ให้แก้ไขให้ถูกต้อง หรือก็ให้บันทึกไว้ และให้ผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อรับรองว่าถูกต้อง ถ้าบุคคลที่ต้องลงลายมือชื่อในบันทึกไม่สามารถหรือไม่ยอมลง ให้บันทึกเหตุนั้นไว้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 11) ในการถามปากคำพยานผู้เสียหายหรือบุคคลใด พนักงานสอบสวนจะต้องจดปากคำไว้แล้วอ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อรับรองว่าถูกต้องเสียด้วย

8. บันทึกต้องระบุสถานที่ วัน เดือน ปี ที่จัดทำ และตำแหน่งของเจ้าพนักงาน เมื่อเจ้าพนักงานทำบันทึก โดยรับคำสั่งจากศาลหรือโดยคำสั่งหรือคำขอของเจ้าพนักงานอื่น ให้เจ้าพนักงานนั้นกล่าวไว้ด้วยว่า ได้รับคำสั่งหรือคำขอเช่นนั้น และแสดงด้วยว่าได้ทำอย่างไร

บันทึก คือ หนังสือที่พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจจัดไว้เป็นหลักฐานในการสอบสวนความผิดอาญา รวมทั้งบันทึกคำร้องทุกข์ และคำกล่าวโทษ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (20))

9. การสอบสวนปากคำผู้เสียหาย พยาน ผู้ต้องหาพนักงานสอบสวนจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา สำหรับการถามปากคำผู้เสียหายหรือบุคคลใดซึ่งเชื่อว่าถ้อยคำของเขาอาจเป็นประโยชน์แก่คดี (คำพยาน) พนักงานสอบสวนจะให้ผู้ให้ถ้อยคำสาบานหรือปฏิญาณตัวเสียก่อนได้ และจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ว่าด้วยพยานบุคคล (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133 วรรคสอง) ห้ามมิให้พนักงานสอบสวนตักเตือนพุดให้บุคคลใดท้อใจ หรือใช้กลอุบายอื่น เพื่อป้องกันมิให้บุคคลใดให้ถ้อยคำ ซึ่งอยากจะให้ด้วยความสมัครใจและเต็มใจ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133 วรรคสาม)

ส่วนการสอบสวนปากคำผู้ต้องหา ให้พนักงานสอบสวนถามชื่อตัว นามสกุล ชาติ บังคับ บิดามารดา อาชีพ ที่เกิด และแจ้งข้อหาให้ทราบ และต้องบอกให้ทราบก่อนว่าถ้อยคำที่ผู้ต้องหา

กล่าวนั้นอาจใช้เป็นพยานหลักฐานยืนยันตัวเขาในชั้นพิจารณาได้ เมื่อผู้ต้องหาเต็มใจให้การอย่างไร ก็ให้จดคำให้การไว้ ถ้าผู้ต้องหาไม่เต็มใจให้การเลย ก็ให้บันทึกไว้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 134)

การสอบสวนคำให้การจำเลยในชั้นสอบสวน เมื่อเจ้าพนักงานไม่เตือนให้จำเลยทราบก่อนตามบทบังคับแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 134 แล้วคำให้การนั้น

อ้างเป็นหลักฐานยืนยันจำเลยไม่ได้ คำรับสารภาพในชั้นสอบสวน ซึ่งมีเหตุน่าสงสัยในพฤติกรรมที่เจ้าพนักงานได้รับมิได้เตือนจำเลยก่อน ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 134 รับฟังยืนยันจำเลยไม่ได้

### ความสำคัญของการสอบสวน

ประเด็นสาระสำคัญของการสอบสวนอยู่ที่ว่า ในการสอบสวนคดีอาญาที่ได้เกิดขึ้นนั้น จะกระทำโดยหลักเกณฑ์ที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะในกรณีดังต่อไปนี้

1. การสอบสวนจะชอบด้วยกฎหมายก็ต่อเมื่อ การนั้นได้กระทำโดยพนักงานสอบสวน และพนักงานสอบสวนจะต้องมีเขตอำนาจที่จะสอบสวนคดีนั้น ๆ ได้ การสอบสวนใด ๆ ที่มีได้เป็นไปตามที่กล่าวมานี้ ย่อมเป็นการไม่ชอบ และถือว่าไม่ได้มีการสอบสวนแต่อย่างใดทั้งสิ้น
2. การสอบสวนถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการยื่นฟ้องคดีอาญาของพนักงานอัยการ ถ้ายังไม่มี การสอบสวนผู้ต้องหา ก็ยังฟ้องไม่ได้ อาจกล่าวได้ว่า การสอบสวนคดีอาญาเป็นหัวใจของการดำเนินคดีอาญา ฉะนั้นการสอบสวนจะต้องทำด้วยความบริสุทธิ์ เทียบธรรม สอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมาย ที่ว่าห้ามมิให้พนักงานสอบสวนทำหรือจัดให้ทำการใด ๆ ในเรื่องที่ต้องหา นั้น
3. การสอบสวนเป็นการให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจปฏิบัติหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ที่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของบุคคลโดยตรงหลายประการ เช่น มีอำนาจทำการตรวจค้นตัวผู้ต้องหา การค้นเพื่อพบสิ่งของซึ่งมีไว้เป็นความผิด การจับและการควบคุมผู้ต้องหาและเขตอำนาจ

### หลักการปฏิบัติในการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวน

เมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้น ผู้เสียหายได้แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนจะต้องดำเนินการจัดการให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง ตลอดจนหลักปฏิบัติที่ได้กระทำต่อเนื่องตลอดมา ดังนี้

1. จัดบันทึกลงในสมุดรายงานประจำวัน
2. การตรวจสถานที่เกิดเหตุ
3. การสอบสวนปากคำ ผู้กล่าวหา และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

4. รับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ
5. ดำเนินการจับกุมตัวผู้ต้องหาหรือขออนุมัติจับกุม
6. การควบคุมตัวผู้ต้องหา
7. การบันทึกการควบคุมตัวผู้ต้องหา
8. การขออำนาจฝากขังผู้ต้องหา หรือปล่อยตัวผู้ต้องหา
9. การปล่อยตัวชั่วคราว
10. การนำตัวผู้ต้องหาไปชี้สถานที่เกิดเหตุ
11. การจัดให้มีการชี้ตัวผู้ต้องหา
12. การชี้รูปผู้ต้องหา
13. การส่งตัวผู้ต้องหาไปทำแผนประทุษกรรม
14. ส่งตัวผู้ต้องหาไปให้แพทย์ตรวจ
15. ส่งตัวผู้กล่าวหาไปให้แพทย์ตรวจ
16. พิมพ์ลายนิ้วมือผู้ต้องหาเพื่อตรวจสอบประวัติ
17. การกันตัวผู้ต้องหาไว้เป็นพยาน
18. การปล่อยตัวผู้ต้องหา
19. การจัดการเกี่ยวกับของกลางในคดีอาญา
20. การจัดทำบัญชีทรัพย์สินที่ถูกละทิ้ง
21. การจัดทำบัญชีทรัพย์สินที่ถูกละทิ้ง
22. ออกคำวินิจฉัยพยานหลักฐานที่ถูกละทิ้ง
23. การออกหมายเรียกพยาน
24. การออกหมายเรียกผู้ต้องหา
25. การออกหมายจับ
26. การตรวจชั้นสูตรพลิกศพ
27. ทำบันทึกการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน
28. การจัดทำรายงานการสอบสวน
29. การทำบัญชีสำนวนการสอบสวน

นอกจากนี้แล้ว พนักงานสอบสวนจะต้องมีหน้าที่ต้องดำเนินการอีกหลายประการ  
แล้วแต่ลักษณะของคดี

### 3. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานสอบสวน

#### พนักงานสอบสวนคือใคร

พนักงานสอบสวน หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจ และหน้าที่ทำการสอบสวน (ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 อนุ 6) ซึ่งได้มีการกำหนดแบ่งแยกพนักงานสอบสวนออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. พนักงานสอบสวนทั่วไป แบ่งออกเป็น 2 พวก คือ

ก. พนักงานสอบสวนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่นั้นนายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคสอง)

ข. พนักงานสอบสวนในจังหวัดอื่น (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคแรก) ซึ่งได้แก่

พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่

- ปลัดอำเภอ
- นายตำรวจที่มียศตั้งแต่นายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป

2. พนักงานสอบสวนพิเศษ ในกรณีความผิดซึ่งมีโทษตามกฎหมายไทยได้กระทำความผิดราชอาณาจักรไทย (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20) ได้แก่

- อธิบดีกรมอัยการ
- พนักงานสอบสวนที่ได้รับมอบหมายหน้าที่จากอธิบดี กรมอัยการ หรือผู้รักษาการแทน

#### พนักงานสอบสวนแห่งห้องที่ผู้ต้องหาถูกจับ

พนักงานสอบสวนซึ่งรัฐบาลประเทศอื่น หรือบุคคลที่ได้รับความเสียหายได้ร้องให้ลงโทษผู้ต้องหา

สำหรับพนักงานสอบสวนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นหน้าที่ของฝ่ายตำรวจเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น พนักงานฝ่ายปกครองมิได้มีอำนาจเข้าไปเกี่ยวข้องแต่อย่างใดแต่สำหรับในภูมิภาคหรือจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานครนั้น อำนาจการสอบสวนเป็นของทั้งฝ่ายตำรวจและฝ่ายปกครอง หากแต่ฝ่ายปกครองได้กระทำการสอบสวนได้จำกัดในเฉพาะคดีอาญาบางประเภทเท่านั้นปรากฏตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยระเบียบการดำเนินคดีอาญา พ.ศ. 2520 และ พ.ศ. 2523 และข้อบังคับที่ 1/2509 ซึ่งได้กล่าวถึงพนักงานสอบสวนและอำนาจในการสอบสวนไว้ ดังนี้

1. ให้นายตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรี หรือเทียบเท่าร้อยตำรวจตรีขึ้นไปเป็นพนักงานสอบสวน
2. ให้สารวัตรใหญ่หรือสารวัตรสถานีตำรวจภูธรอำเภอ สารวัตรหรือหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอ สารวัตรสถานีตำรวจภูธรตำบล หรือผู้รักษาราชการแทน มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรี หรือเทียบเท่าร้อยตำรวจตรีขึ้นไป เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน
3. ในระดับกองกำกับการตำรวจภูธร ผู้บังคับการตำรวจภูธรหรือกองบัญชาการตำรวจภูธร ให้ผู้กำกับการตำรวจภูธร ผู้บังคับการตำรวจภูธร หรือผู้บัญชาการตำรวจภูธร หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าว หรือผู้รักษาราชการแทน เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนในเขตรับผิดชอบของตนและให้นายตำรวจมียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไปในสังกัดส่วนราชการดังกล่าวเป็นพนักงานสอบสวน ทั้งนี้อยู่ในอำนาจของหัวหน้าพนักงานสอบสวนของส่วนราชการดังกล่าวจะเป็นผู้พิจารณาว่าจะให้สอบสวนเรื่องใด
4. ให้อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่ง หรือผู้รักษาราชการแทนเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนทั่วราชอาณาจักร และมีอำนาจสั่งการเกี่ยวกับคดีได้ทุกกรณี
5. ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน ในกรณีที่
  - 5.1 ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา ผู้กล่าวโทษ ร้องขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการดำเนินการคดีอาญาต่อตน ก็จะเข้าเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน ควบคุมการสอบสวนในคดีดังกล่าวเอง
  - 5.2 ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอ เห็นเป็นการสมควรจะเข้าควบคุมการสอบสวนคดีอาญาเรื่องใด ก็ให้เป็นฐานะหัวหน้าพนักงานสอบสวนคดีอาญาเรื่องนั้น ทั้งสองกรณีดังกล่าวนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอ มีอำนาจเรียกสำนวนมาตรวจพิจารณา และสั่งพนักงานสอบสวนดำเนินการตามเห็นสมควร รวมทั้งสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ปล่อย

ชั่วคราว หรือให้เปลี่ยนตัวพนักงานสอบสวน เห็นสั่งให้พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครองเข้าร่วมทำการสอบสวนคดีอาญาดังกล่าวได้

6. พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครอง เป็นพนักงานในคดีอาญาทั่วไปได้ ในกรณีเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอสั่งการให้เข้าร่วมสอบสวนตาม ข้อ 5 ซึ่งรวมทั้งกรณีข้าราชการในส่วนภูมิภาค ข้าราชการส่วนท้องถิ่น เทศมนตรี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล กรรมการสุขาภิบาล และกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องหาคดีอาญาเพราะได้กระทำการตามหน้าที่โดยให้ผู้รับคำร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษรีบแจ้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอทราบโดยด่วน เพื่อสั่งให้พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครองเข้าร่วมสอบสวนกับพนักงานสอบสวนฝ่ายตำรวจด้วย หรือถ้าเป็นเรื่องที่ได้เสนอไปยังส่วนกลางแล้ว หรือเป็นกรณีที่ส่วนกลางดำเนินการเอง ฝ่ายกรรมการปกครอง และฝ่ายตำรวจจะจัดให้พนักงานสอบสวนของแต่ละฝ่ายเข้าร่วมกันสอบสวนดำเนินคดี

7. พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครอง เป็นพนักงานสอบสวนในคดีอาญาบางประเภท โดยได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการจังหวัดตามระเบียบด้วย และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้าย ก็ต้องมีการแต่งตั้งแก้ไขใหม่ให้ถูกต้องเสมอ

### อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมพยานหลักฐาน ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้ให้อำนาจพนักงานสอบสวนสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้

#### 1. อำนาจตรวจและบันทึกต่าง ๆ เกี่ยวกับคดี (มาตรา 132 (1))

- ตรวจผู้เสียหาย เมื่อผู้นั้นยินยอม ในคดีบางเรื่อง เช่น คดีทำร้ายร่างกาย คดีข่มขืนกระทำชำเรา พนักงานสอบสวนมีความจำเป็นต้องส่งตัวผู้เสียหายให้ผู้ชำนาญการพิเศษ ตรวจร่องรอยบาดแผล หรือการถูกข่มขืน แต่ทั้งนี้จะกระทำได้อีกต่อเมื่อ ผู้เสียหายยินยอมให้ตรวจ ถ้าไม่ยอมก็ไม่มียอำนาจบังคับได้ ผู้เสียหายยอมเสียประโยชน์ทางคดีของตนเอง ในทางปฏิบัติ หากไม่ยอมพนักงานสอบสวนก็ควรแจ้งให้ทราบถึงผลเสียในทางคดีให้ผู้เสียหายทราบ

- ตรวจตัวผู้ต้องหา การตรวจตัวผู้ต้องหา พนักงานสอบสวนมีอำนาจตรวจได้ โดยไม่ต้องรอฟังว่า ผู้ต้องหาจะยินยอมหรือไม่ ในคดีข่มขืนกระทำชำเรา มักปรากฏเสมอว่าหญิงได้ต่อสู้โดยการช่วน กัดผู้ต้องหาจนมีบาดแผล พนักงานสอบสวนก็ต้องตรวจทำบันทึกไว้ให้ปรากฏ และควรให้แพทย์ตรวจอีกชั้นหนึ่ง

- ตรวจสอบสิ่งของที่อาจเป็นพยานหลักฐานได้ สิ่งของอะไรบ้างที่อาจเป็นพยานหลักฐานได้นั้น พนักงานสอบสวนจะต้องมีความรู้เรื่องกฎหมายลักษณะพยานพอสมควร เช่น กล่าวหาว่ามีผู้บุกรุกเข้าไปทางประตู ก็จะต้องตรวจสอบดูว่า ที่ประตูบ้านของผู้เสียหายมีร่องรอยการถูกทำลายหรือไม่ อย่างไร

- ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ ซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ การที่พนักงานสอบสวนไปตรวจสอบที่เกิดเหตุ ทางคดีย่อมเป็นสิ่งจำเป็น เพราะในที่เกิดเหตุ นั้น อาจพบร่องรอยหลักฐานของกลางที่คนร้ายทิ้งไว้ เช่น ปลอดภัยกระสุนปืน เป็นต้น

- ถ่ายรูป การถ่ายรูปย่อมเกิดประโยชน์ในทางคดี เพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับสถานที่เกิดเหตุ ของกลาง หรือแม้แต่การที่ผู้ต้องหาให้การรับสารภาพ จะต้องมีการนำชี้สถานที่เกิดเหตุประกอบคำรับสารภาพ โดยการถ่ายภาพไว้เป็นหลักฐานด้วย

- ทำแผนที่ ในคดีอุกฉกรรจ์ คดีจราจร คดีบุกรุก มีระเบียบว่าพนักงานสอบสวนต้องไปตรวจที่เกิดเหตุ และทำแผนที่สังเขปไว้ ทั้งนี้เพราะคดีดังกล่าวนี้ สถานที่เกิดเหตุเป็นสาระสำคัญที่จะพิสูจน์ว่า ใครผิดหรือไม่ผิด ข้อสำคัญในแผนที่ต้องปรากฏชื่อผู้นำชี้เป็นสำคัญ

## 2. การค้น

ค้นเพื่อพบสิ่งของซึ่งมีไว้เป็นความผิดหรือได้มาโดยการกระทำความผิด หรือได้ใช้หรือสงสัยว่าได้ใช้ในการกระทำความผิด หรือซึ่งอาจเป็นพยานหลักฐานได้ แต่ต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการค้น (หมวด 2)

## 3. หมายถึงให้ส่งของ

ออกหมายเรียกบุคคลซึ่งครอบครองสิ่งของซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ แต่บุคคลตามหมายเรียกไม่จำเป็นต้องมาเอง เมื่อจัดส่งของตามหมายแล้วให้ถือเสมือนได้ปฏิบัติตามหมายแล้ว

## 4. ยึดสิ่งของ

อำนาจยึดสิ่งของที่ค้นพบ หรือส่งมาตามที่กล่าวในข้อ 2 และ 3 (มาตรา 132)

## 5. หมายถึงตัวบุคคล

พนักงานสอบสวนมีอำนาจออกหมายเรียกผู้เสียหายหรือบุคคลใด ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าถ้อยคำของเขาอาจเป็นประโยชน์แก่คดี ให้มาตามวันเวลาและสถานที่ในหมายแล้วให้สอบปากคำบุคคลนั้นไว้ (มาตรา 133)

## 6. สั่งมิให้ผู้ใดออกจากสถานที่ชั่วคราวที่จำเป็น

พนักงานสอบสวนขณะทำการอยู่ในบ้านเรือน หรือสถานที่อื่น ๆ มีอำนาจสั่ง มิให้ผู้ใดออกไปจากที่นั้น ๆ ชั่วคราวเท่าที่จำเป็น (มาตรา 137)

### 7. สอบสวนความเป็นมาแห่งชีวิตผู้ต้องหา

พนักงานสอบสวนมีอำนาจสอบสวนเอง หรือส่งประเด็นไปสอบสวนเพื่อทราบความเป็นมาแห่งชีวิตและความประพฤติอันเป็นอาชญาของผู้ต้องหา แต่ต้องแจ้งให้ผู้ต้องหาทราบข้อความทุกข้อที่ได้มา (มาตรา 138)

### 8. อำนาจให้เจ้าพนักงานอื่นทำการแทน

ตามปกติพนักงานสอบสวนจะต้องทำการสอบสวนด้วยตนเองแต่ก็มีอำนาจให้เจ้าพนักงานอื่นทำการแทนได้ดังนี้

(1) การใดเป็นการสอบสวนอยู่นอกเขตอำนาจของตน มีอำนาจส่งประเด็นให้พนักงานสอบสวนซึ่งมีอำนาจนั้นจัดการได้

(2) การใดเป็นสิ่งที่เล็กน้อยในการสอบสวน ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจของตนไม่ว่าทำเองหรือจัดการตามประเด็นมีอำนาจสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำการแทนได้ทั้งนี้เมื่อประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่นมิได้เจาะจงให้ทำด้วยตนเอง (มาตรา 128)

### 9. ควบคุมตัว และฝากขังผู้ต้องหา

การควบคุมตัวผู้ต้องหานั้น มาตรา 87 วรรคสาม บัญญัติว่า

ห้ามมิให้ควบคุมผู้ถูกจับไว้เกินกว่าสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่เวลาที่ผู้ถูกจับมาถึงที่ทำการของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ แต่มิให้นับเวลาเดินทางตามปกติที่นำตัวผู้ถูกจับมาศาลรวมเข้าในกำหนดเวลาสี่สิบแปดชั่วโมงนั้นด้วย ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเพื่อทำการสอบสวนหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นจะยึดเวลาเกินกว่าสี่สิบแปดชั่วโมงก็ได้เท่าเหตุจำเป็น ทั้งนี้รวมกันแล้ว มิให้เกินสามวัน

สำหรับการฝากขังผู้ต้องหานั้น ได้มีการกำหนดระยะเวลาได้ตามความหนักเบาของโทษ ปราบกฏตามมาตรา 87 ดังนี้

1. ในกรณีความผิดอาญาที่ได้กระทำความผิดไตร่ตรองอย่างสูง ไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ศาลมีอำนาจสั่งขังได้ครั้งเดียวมีกำหนดไม่เกินเจ็ดวัน

2. ในกรณีความผิดอาญาที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกินกว่าหกเดือนแต่ไม่ถึงสิบปีหรือปรับเกินกว่าห้าร้อยบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ ศาลมีอำนาจสั่งขังหลายครั้งติด ๆ กันได้ แต่ครั้งหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองวัน และรวมกันทั้งหมดต้องไม่เกินสี่สิบแปดวัน

3. ในกรณีความผิดอาญาที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงตั้งแต่สิบปีขึ้นไปจะมีโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตาม ศาลมีอำนาจสั่งขังหลายครั้งติด ๆ กันได้ แต่ครั้งหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองวัน และรวมกันทั้งหมดต้องไม่เกินแปดสิบสี่วัน

#### เขตอำนาจของพนักงานสอบสวน

การที่จะรู้ถึงความผิดอาญาใดอยู่ในอำนาจสอบสวนของพนักงานสอบสวนเขตใดมีหลักพิจารณา 3 กรณี ดังนี้

1. ความผิดซึ่งเกิดขึ้น หรืออ้างว่าได้เกิด หรือเชื่อว่าเกิดขึ้น ภายในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนใด พนักงานสอบสวนที่มีอำนาจหน้าที่อยู่ในเขตนั้น ๆ มีอำนาจสอบสวน
2. ผู้ต้องหาที่มีอยู่ในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนผู้ใด พนักงานสอบสวนที่มีอำนาจหน้าที่อยู่ในเขตนั้น ๆ มีอำนาจสอบสวน
3. ผู้ต้องหาถูกจับ ภายในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนใด พนักงานสอบสวน มีอำนาจหน้าที่อยู่ในเขตนั้น มีอำนาจสอบสวน

อย่างไรก็ดี ในบางครั้งอาจเกิดความผิดขึ้น และมีกรณีที่ต้องด้วยหลักเกณฑ์ทั้งสามกรณีพร้อมกัน ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 18 วรรคสาม จึงให้ถือเอาท้องที่ที่ความผิดเกิดขึ้นเป็นหลักในการพิจารณาให้พนักงานสอบสวนในเขตมีอำนาจสอบสวนคดีดังกล่าว เว้นแต่ในกรณีมีเหตุจำเป็นหรือเพื่อความสะดวก จึงให้พนักงานสอบสวนแห่งท้องที่ผู้ต้องหาที่มีอยู่ หรือถูกจับ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการสอบสวนได้

ในกรณีความผิดอาญาบางคดีที่มีการกระทำหลายกรรมเกิดขึ้นต่อเนื่องกันหรือการกระทำความผิดส่วนหนึ่งส่วนใดได้กระทำในหลายท้องที่ที่กว่าจะครบองค์ความผิด อันเป็นการยังไม่แน่ชัดว่าความผิดนั้นเกิดขึ้นในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนใด และใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในกรณีดังกล่าวต่อไปนี้ คือ

1. เป็นการไม่แน่ชัดว่าการกระทำความผิดอาญาได้กระทำในท้องที่ใดในระหว่างหลายท้องที่ ดังนั้นพนักงานสอบสวนในท้องที่ใดที่เกี่ยวข้อง มีอำนาจสอบสวนได้
2. เมื่อความผิดส่วนหนึ่งได้กระทำในท้องที่หนึ่ง แต่อีกส่วนหนึ่งในอีกท้องที่หนึ่ง เช่นนี้ พนักงานสอบสวนในท้องที่ที่เกี่ยวข้องมีอำนาจสอบสวนได้

3. ในกรณีความผิดต่อเนื่อง และกระทำต่อเนื่องกันในท้องที่ต่าง ๆ เกินกว่าหนึ่งท้องที่ขึ้นไป เช่นนี้ พนักงานสอบสวนในท้องที่เกี่ยวข้องมีอำนาจสอบสวนได้

4. ในกรณีที่ความผิดซึ่งมีหลายกรรม กระทำลงในท้องที่ต่าง ๆ กัน เช่นนี้ พนักงานสอบสวนในท้องที่เกี่ยวข้องมีอำนาจสอบสวนได้

5. เมื่อมีความผิดเกิดขึ้น ขณะผู้ต้องหากำลังเดินทาง เช่นนี้ พนักงานสอบสวนในท้องที่เกี่ยวข้องมีอำนาจสอบสวนได้

6. เมื่อความผิดเกิดขึ้น ขณะผู้เสียหายกำลังเดินทาง พนักงานสอบสวนในท้องที่ที่เกี่ยวข้องมีอำนาจสอบสวนได้

#### พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ

จะเห็นได้ว่าทั้ง 6 กรณีดังกล่าว พนักงานสอบสวนในทุกท้องที่ที่เกี่ยวข้องต่างมีอำนาจสอบสวนทั้งสิ้น แต่พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในการสอบสวนคดีดังกล่าวจะต้องมีอยู่ผู้เดียว (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 19) ซึ่งแยกพิจารณาได้ 2 กรณี ดังนี้

1. ถ้าจับผู้ต้องหาได้แล้ว พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในการสอบสวน คือ พนักงานสอบสวนซึ่งท้องที่ที่จับได้อยู่ในเขตอำนาจ

2. ถ้าจับผู้ต้องหาไม่ได้ พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบการสอบสวน คือ พนักงานสอบสวนที่พบการกระทำผิดอยู่ก่อนในเขตอำนาจ

#### พนักงานสอบสวนจะทำการสอบสวนเมื่อใด

การที่พนักงานสอบสวนจะเข้าทำการสอบสวนคดีอาญาเรื่องหนึ่งเรื่องใดได้ก็โดยเหตุที่มีการกระทำผิดปรากฏขึ้นแก่พนักงานสอบสวน ซึ่งอาจจะกระทำได้ 2 ทาง คือ โดยการร้องทุกข์ หรือโดยการกล่าวโทษ

คำร้องทุกข์ หมายถึง การที่ผู้เสียหายได้กล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่า มีผู้กระทำความผิดจะรู้ตัวผู้กระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เสียหาย และการกล่าวหาเช่นนั้น ได้กล่าวโดยมีเจตนาจะให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (7))

พนักงานสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนในกรณีดังต่อไปนี้ คือ

1. เมื่อผู้เสียหายขอความช่วยเหลือ แต่ไม่ยอมรับข้อเท็จจริงตามระเบียบ
2. เมื่อผู้เสียหายฟ้องคดีเองโดยมิได้ร้องทุกข์ก่อน
3. มีหนังสือกล่าวโทษเป็นบัตรสนเท่ห์ หรือบุคคลที่กล่าวโทษด้วยปากไม่ยอมบอกว่า  
เขตคือใคร หรือไม่ยอมลงลายมือชื่อในคำกล่าวโทษหรือบันทึกคำกล่าวโทษ

คำกล่าวโทษ หมายถึง การที่บุคคลอื่นซึ่งมิใช่ผู้เสียหายได้กล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ว่ามี  
บุคคล รู้ตัวหรือไม่ก็ดี ได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งขึ้น (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา  
มาตรา 2 (8))

สำหรับความผิดที่จะกล่าวโทษได้นั้น มิได้มีกฎหมายระบุได้ว่า คดีความผิดประเภท  
ใดบ้างที่จะกล่าวโทษได้ แต่ก็เป็นที่เห็นได้ว่า คดีความผิดที่กล่าวโทษได้นั้น ได้แก่ ความผิดซึ่งมิใช่  
ความผิดต่อส่วนตัว หรือคดีอาญาแผ่นดินเท่านั้น สำหรับความผิดต่อส่วนตัวนั้น การที่เพียงแต่  
กล่าวโทษเช่นนั้น ห้ามมิให้ทำการสอบสวนเว้นแต่ละมีคำร้องทุกข์ตามระเบียบ (ประมวลกฎหมาย  
วิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 121)

#### 5. พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการตำรวจ” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตาม  
พระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจ  
แห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสำนักงานตำรวจ  
แห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจโดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ  
รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

“กองบัญชาการ” หมายความว่า รวมถึง ส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบ  
กองบัญชาการด้วย

“กองบังคับการ” หมายความว่า รวมถึง ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบ  
กองบังคับการด้วย

มาตรา 6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
- (2) ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
- (3) ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
- (4) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร
- (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- (6) ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
- (7) ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดความผิดทางอาญาขึ้น สำหรับการกระทำใดเป็นการเฉพาะ และตกอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติตาม (3) (4) หรือ (5) จะตราพระราชกฤษฎีกาโอนอำนาจหน้าที่ตาม (3) (4) หรือ (5) เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความผิดทางอาญาดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นใดก็ได้ ในกรณีเช่นนั้นให้ข้าราชการตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ้นจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนและให้ถือว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

มาตรา 7 ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชน มีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ การดำเนินการมีส่วนร่วม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ต.ช. กำหนด

มาตรา 24 ยศตำรวจมีตามลำดับดังต่อไปนี้

พลตำรวจเอก

พลตำรวจโท

พลตำรวจตรี

พันตำรวจเอก

พันตำรวจโท

พันตำรวจตรี

ร้อยตำรวจเอก

ร้อยตำรวจโท

ร้อยตำรวจตรี

ดาบตำรวจ

จ่าสิบตำรวจ

สิบตำรวจเอก

สิบตำรวจโท

สิบตำรวจตรี

ว่าที่ยศใดให้ถือเสมือนมียศนั้น ถ้าผู้ซึ่งมียศตำรวจเป็นหญิงให้เติมคำว่า“หญิง” ทำยศตำรวจนั้นด้วย

มาตรา 25 ชั้นข้าราชการตำรวจมีดังต่อไปนี้

(1) ชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ผู้มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป

(2) ชั้นประทวน ได้แก่ ผู้มียศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จ่าสิบตำรวจ และดาบตำรวจ

(3) ชั้นพลตำรวจ ได้แก่ พลตำรวจสำรอง พลตำรวจสำรอง คือ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ โดยได้รับการคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเข้ารับการศึกษอบรมในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

มาตรา 26 การแต่งตั้งยศตำรวจชั้นสัญญาบัตร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ตร. และให้ทำโดยประกาศพระบรมราชโองการ

การแต่งตั้งยศตำรวจชั้นสัญญาบัตรเป็นกรณีพิเศษ อาจกระทำได้โดยประกาศพระบรมราชโองการ

ในระหว่างที่ยังไม่มีประกาศพระบรมราชโองการแต่งตั้งยศตำรวจชั้นสัญญาบัตร จะแต่งตั้งว่าที่ยศตำรวจชั้นสัญญาบัตรเป็นการชั่วคราวก็ได้ โดยให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้ เป็นผู้แต่งตั้ง

(1) ตั้งแต่เวลาที่พลตำรวจตรีขึ้นไป ให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง

(2) ตั้งแต่เวลาที่ยศร้อยตำรวจตรีขึ้นไป แต่ไม่สูงกว่าที่ยศพันตำรวจเอก ให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้แต่งตั้ง

มาตรา 28 การถอดหรือการออกจากยศตำรวจชั้นสัญญาบัตร ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้ทำโดยประกาศพระบรมราชโองการ

มาตรา 44 ตำแหน่งข้าราชการตำรวจมีดังต่อไปนี้

- (1) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
- (2) จเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
- (3) ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
- (4) ผู้บัญชาการ
- (5) รองผู้บัญชาการ
- (6) ผู้บังคับการ และพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (7) รองผู้บังคับการ และพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ
- (8) ผู้กำกับการ และพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ
- (9) รองผู้กำกับการ และพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ
- (10) สารวัตร พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ
- (11) รองสารวัตร และพนักงานสอบสวน
- (12) ผู้บังคับหมู่
- (13) รองผู้บังคับหมู่

ก.ตร. จะกำหนดให้มีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นโดยจะให้มีชื่อตำแหน่งใดเทียบกับตำแหน่งตามวรรคหนึ่งก็ได้ โดยให้กำหนดไว้ในกฎ ก.ตร.

การกำหนดตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้มีเฉพาะที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัด และเมื่อหมดความจำเป็นตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ตร. แล้ว ให้ยุบตำแหน่งนั้น

มาตรา 45 ในส่วนราชการต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะให้มีตำแหน่งข้าราชการตำรวจตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดและคุณสมบัติเฉพาะอย่างใด และจะให้มียศหรือไม่ และถ้าให้มียศจะให้มียศใด รวมตลอดถึงการตัดโอนตำแหน่งจากส่วนราชการหนึ่งไปเพิ่มอีก ส่วนราชการหนึ่งให้เป็นไปตามที่ ก.ตร. กำหนด โดยให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งความมีประสิทธิภาพและการประหยัด

การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการตำรวจ ตั้งแต่ตำแหน่งผู้บังคับการ พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไปในส่วนราชการต่าง ๆ ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ต.ช. ก่อน

มาตรา 46 ให้ข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามมาตรา 44 ได้รับเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษตามระเบียบที่ ก.ตร. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ในการกำหนดจำนวนเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษตามวรรคหนึ่งให้คำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและการดำรงตนอยู่ในความยุติธรรมได้อย่างมีเกียรติ โดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่รัฐจ่ายให้แก่ข้าราชการฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมประกอบด้วย

มาตรา 47 ข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน ให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งดังต่อไปนี้

(1) พนักงานสอบสวน เมื่อดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ตร. กำหนด อีกทั้งได้ผ่านการประเมินแล้ว ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ

(2) พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ เมื่อดำรงตำแหน่งเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามปีและได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ส.3 อีกทั้งได้ผ่านการประเมินแล้ว ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ

(3) พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ เมื่อดำรงตำแหน่งเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามปีและได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ส.4 อีกทั้งได้ผ่านการประเมินแล้ว ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ

(4) พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อดำรงตำแหน่งเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามปีและได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ส.5 อีกทั้งได้ผ่านการประเมินแล้ว ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ

(5) พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ เมื่อดำรงตำแหน่งเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามปีและได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ส.6 อีกทั้งได้ผ่านการประเมินแล้ว พร้อมทั้งมีตำแหน่งว่างให้ผู้นั้นเป็นพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ในการประเมินพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ให้นำปริมาณ และคุณภาพของสำนวนการสอบสวนมาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร.

การแต่งตั้งพนักงานสอบสวนจะมีจำนวนเท่าใด มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชา เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร.

มาตรา 48 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจ ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เสียมใดในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(4) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

(5) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดๆ ในพรรคการเมือง

(6) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 49 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจ ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้บังคับบัญชาตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

มาตรา 50 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจ ชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร ให้บรรจุจากบุคคลได้รับคัดเลือกหรือสอบแข่งขันได้

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกหรือการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร. และให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน

มาตรา 51 การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งให้แต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจเอก

(2) ตำแหน่งจเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจโทหรือพลตำรวจเอก

(3) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจโท

(4) ตำแหน่งผู้บัญชาการ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจตรีหรือพลตำรวจโท

(5) ตำแหน่งรองผู้บัญชาการ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจตรี

(6) ตำแหน่งผู้บังคับการ และพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจเอกซึ่งรับอัตราเงินเดือนพันตำรวจเอก (พิเศษ) หรือพลตำรวจตรี

(7) ตำแหน่งรองผู้บังคับการ และพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ ให้แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจเอกหรือพันตำรวจเอก ซึ่งได้รับอัตราเงินเดือนพันตำรวจเอก (พิเศษ)

(8) ตำแหน่งผู้กำกับการ และพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ ให้แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจโทหรือพันตำรวจเอก

(9) ตำแหน่งรองผู้กำกับการ และพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ ให้แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจโท

(10) ตำแหน่งสารวัตรและพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการให้แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจยศร้อยตำรวจเอกขึ้นไปแต่ไม่สูงกว่าพันตำรวจโท

(11) ตำแหน่งรองสารวัตร และพนักงานสอบสวน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจยศร้อยตำรวจตรีขึ้นไปแต่ไม่สูงกว่าร้อยตำรวจเอก

(12) ตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ให้แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจยศสิบตำรวจตรีขึ้นไปแต่ไม่สูงกว่าดาบตำรวจ

(13) ตำแหน่งรองผู้บังคับหมู่ ให้แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจ การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งตาม (2) ถึง (13) อาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าด้วยก็ได้

มาตรา 65 ข้าราชการตำรวจผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก.ตร. จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญก็ได้

มาตรา 66 ให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม และจริยธรรม รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้

ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและระยะเวลาที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 67 อัตราเงินเดือน อัตราเงินเดือนประจำตำแหน่ง การให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งและการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

มาตรา 68 ให้ข้าราชการตำรวจได้รับเงินเดือนดังต่อไปนี้

(1) ข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจเอก ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ ส.9

(2) ข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจเอก ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.8

(3) ข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจโท ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.7

(4) ข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจตรี ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.6

(5) ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจเอกอัตราเงินเดือนพันตำรวจเอก (พิเศษ) ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.5

(6) ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจเอก ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.4

(7) ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจโท ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.3

(8) ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจตรี ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.2

(9) ข้าราชการตำรวจยศร้อยตำรวจเอก ร้อยตำรวจโท และร้อยตำรวจตรี ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.1

(10) ข้าราชการตำรวจยศดาบตำรวจ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป.3

(11) ข้าราชการตำรวจยศจำสิบตำรวจอัตราเงินเดือนจำสิบตำรวจ (พิเศษ) ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป.2

(12) ข้าราชการตำรวจยศจำสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก สิบตำรวจโท และสิบตำรวจตรี ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป.1

(13) ข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจสำรอง ให้ได้รับเงินเดือนระดับ พ.1

ให้ข้าราชการตำรวจตามวรรคหนึ่ง ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของระดับนั้น ๆ ในกรณีที่จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของระดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

ข้าราชการตำรวจตาม (2) ถึง (13) อาจได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นกว่าที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งก็ได้ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ซึ่งในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวให้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นดังกล่าวและการรับเงินประจำตำแหน่งไว้ด้วย

มาตรา 69 ข้าราชการตำรวจอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ตามจำนวน หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 70 ข้าราชการตำรวจอาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษรายเดือน เงินเพิ่มอื่น หรือเงินช่วยเหลือตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 71 ข้าราชการตำรวจอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร. โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 78 การกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ได้แก่การไม่รักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี จรรยาบรรณของตำรวจ และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

(2) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(3) ต้องรักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ ผู้น้อย

(4) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

(5) ต้องปฏิบัติราชการ โดยมีให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(6) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(7) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(8) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการ หรือในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย โดยห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ หรือในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(9) ต้องปฏิบัติราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เพื่อให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ เอาใจใส่ ระวังรัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

(10) ต้องไม่กระทำการอันเป็นเหตุให้แตกความสามัคคีระหว่างข้าราชการตำรวจ

(11) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(12) ต้องไม่ใช้กิริยาวาจหรือประพฤติตนในลักษณะที่ไม่สมควร

(13) ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

(14) ต้องไม่กระทำด้วยประการใด ๆ ในลักษณะที่เป็นการบังคับผู้บังคับบัญชาเป็นทางให้เสียระเบียบแบบแผนวินัยตำรวจ

(15) ต้องไม่กระทำหรือละเว้นการกระทำใด ๆ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการหรือทำให้เสียระเบียบแบบแผนของตำรวจ

(16) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(17) ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(18) กระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 79 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่การกระทำดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้

(2) ละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(3) เขี้ยียดหยาม กดขี่ ชมเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการหรือในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(4) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(5) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(6) กระทำหรือละเว้นการกระทำใด ๆ รวมทั้งการกระทำผิดมาตรา 78 อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(7) กระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 80 ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอื่นมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและการป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร.

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรจะกล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันทีตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 6

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้และตามหมวด 6 หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

มาตรา 81 เมื่อมีความจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อประโยชน์ในการรักษาวินัยและปราบปรามข้าราชการตำรวจผู้ก่อการกำเริบ หรือเพื่อบังคับข้าราชการตำรวจผู้ละทิ้งหน้าที่ให้ให้กลับทำหน้าที่ของตน ผู้บังคับบัญชาอาจใช้อาวุธหรือกำลังบังคับได้และถ้าได้กระทำโดยสุจริตตามสมควรแก่เหตุแล้ว ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ช่วยเหลือไม่ต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและทางอาญา

เมื่อมีเหตุดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาจะต้องรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนตามลำดับชั้นจนถึงผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติโดยเร็ว

มาตรา 82 โทษทางวินัยมี 7 สถาน ดังต่อไปนี้

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ทัณฑ์กรรม
- (3) กักยาม
- (4) กักขัง

(5) ตัดเงินเดือน

(6) ปลดออก

(7) ไล่ออก

การลงโทษภาคทัณฑ์ ได้แก่ การลงโทษแก่ผู้กระทำผิดอันควรต้องรับโทษสถานหนึ่งสถานใดแต่มีเหตุอันควรปราณีจึงเพียงแต่แสดงความผิดผู้นั้นให้ปรากฏไว้

การลงโทษทัณฑ์กรรม ได้แก่ การให้ทำงานโยธา การให้อยู่เวรยาม นอกจากหน้าที่ประจำ หรือการให้ทำงานสาธารณะประโยชน์ซึ่งต้องไม่เกินหกชั่วโมงต่อหนึ่งวัน

การลงโทษกักขัง ได้แก่ การกักตัวไว้ในบริเวณใดบริเวณหนึ่งที่สมควรตามที่กำหนด

การลงโทษกักขัง ได้แก่ การขังในที่จัดไว้เพื่อควบคุมแต่เฉพาะคนเดียวหรือหลายคนรวมกันตามที่จะได้มีคำสั่ง

การลงโทษกักขังหรือกักขังจะใช้งานโยธาหรืองานอื่นของทางราชการด้วยก็ได้แต่ต้องไม่เกินหกชั่วโมงต่อหนึ่งวัน

มาตรา 83 การลงโทษข้าราชการตำรวจให้ทำเป็นคำสั่งโดยระบุในคำสั่งด้วยว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดและมาตราใด วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

## 5. ระเบียบคำสั่งกรมตำรวจที่ 960 / 2537

### เรื่อง มาตรการควบคุม ตรวจสอบ เฝ้าระวังการสอบสวนคดีอาญา

ตามที่มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 22) พ.ศ.2536 เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงราชการในกรมตำรวจนั้น เพื่อให้การสอบสวนคดีอาญาโดยพนักงานสอบสวนของกรมตำรวจมีประสิทธิภาพมากขึ้น ภายใต้การอำนวยความสะดวกช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับโดยใกล้ชิดอาศัยอำนาจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคท้าย และข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยระเบียบการดำเนินคดีอาญา พ.ศ.2523 ข้อ 2.5 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยระเบียบการดำเนินคดีอาญา (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2536 ข้อ 3 อธิบดีกรมตำรวจในฐานะหัวหน้าพนักงานสอบสวนทั่วราชอาณาจักร จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมตำรวจที่ 244 / 2532 เรื่องมาตรการควบคุม ตรวจสอบ เฝ้าระวังการสอบสวนคดีอาญา ลงวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ.2532 และคำสั่งกรมตำรวจ ที่

1599 / 2532 ลงวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ.2532 เรื่อง มาตรการควบคุม ตรวจสอบ เรังรัด การสอบสวนคดีอาญา (แก้ไขเพิ่มเติม) และให้ใช้มาตรการ ควบคุม ตรวจสอบ เรงรัดการสอบสวน คดีอาญา ดังนี้

1. ระยะเวลาการสอบสวนคดีอาญา

1.1 คดีที่ไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำผิด

1.1.1 คดีอาญาทั่วไป ให้พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนมีกำหนด 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่รับคำร้องทุกข์ หรือคำกล่าวโทษ

1.1.2 คดีอุกฉกรรจ์ ให้พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนมีกำหนด 1 ปี นับตั้งแต่วันที่รับคำร้องทุกข์ หรือคำกล่าวโทษเมื่อพนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนมาเป็นระยะเวลาตามที่กำหนดแล้ว ยังไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำผิด เห็นควรงดการสอบสวนหรือมีความจำเป็นต้องทำการสืบสวนสอบสวนเกินระยะเวลาที่กำหนด ให้เสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมความเห็นตามลำดับชั้นไปยังผู้บังคับการหรือหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดแล้วแต่กรณีที่ได้รับผิดชอบการสอบสวนในเขตพื้นที่นั้นตรวจพิจารณาและดำเนินการประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 140 ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ครบกำหนด 1.1.1 หรือ 1.1.2

1.2 คดีที่รู้ตัวผู้กระทำผิดแต่เรียกหรือจับกุมตัวยังไม่ได้

1.2.1 คดีอาญาทั่วไป ให้พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนให้เสร็จสิ้น ภายในกำหนด 2 เดือน นับตั้งแต่วันที่รับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ

1.2.2 คดีอุกฉกรรจ์ ให้พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนให้เสร็จสิ้น ภายในกำหนด 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่รับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ

เมื่อพนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนมาเป็นระยะเวลาตามที่กำหนดแล้ว ยังไม่สามารถนำตัวผู้กระทำผิดมาดำเนินคดีได้ โดยได้รวบรวมพยานหลักฐานเสร็จสิ้นแล้ว หรือมีความจำเป็นต้องสอบสวนเกินระยะเวลาที่กำหนด ให้พนักงานสอบสวนเสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมความเห็นตามลำดับชั้น ไปยังผู้บังคับการหรือ หัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดแล้วแต่กรณี ที่รับผิดชอบการสอบสวนในเขตพื้นที่นั้นตรวจพิจารณาและดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 141 ภายในระยะเวลา 10 วัน นับตั้งแต่วันที่ครบกำหนดตาม 1.2.1 หรือ 1.2.2

1.3 คดีที่ผู้ต้องหาได้รับการปล่อยชั่วคราว

1.3.1 ให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในเวลา 1 เดือน สำหรับคดีอาญาธรรมดาและภายใน 2 เดือน สำหรับคดีอุกฉกรรจ์ นับแต่วันแรกที่ผู้ต้องหาได้รับ

การปล่อยตัวชั่วคราว หากมีเหตุจำเป็นไม่อาจทำการสอบสวนให้เสร็จสิ้นในเวลาดังกล่าว ให้พนักงานสอบสวนเสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมทั้งเหตุแห่งความจำเป็นและความเห็นเพื่อขออนุมัติขยายเวลาการสอบสวนไปยังผู้บังคับการหรือหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดแล้วแต่กรณีที่ได้รับผิดชอบการสอบสวนในเขตพื้นที่นั้น

1.3.2 ให้ผู้บังคับการหรือหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดแล้วแต่กรณี ที่รับผิดชอบการสอบสวนในเขตพื้นที่นั้นพิจารณาอนุมัติขยายเวลาการสอบสวนต่อไปอีก ตามความจำเป็นได้ครั้งละ 15 วัน รวมแล้วต้องไม่เกิน 6 เดือน นับแต่วันแรกที่อยู่ต้องหาได้รับการปล่อยชั่วคราว โดยให้บันทึกเหตุความจำเป็นในการอนุมัติแต่ละครั้งไว้ในสำนวนการสอบสวน

1.3.3 เมื่อทำการสอบสวนครบกำหนด 6 เดือน นับแต่วันแรกที่มีการปล่อยชั่วคราวและยังมีความจำเป็นที่จะต้องควบคุมผู้ต้องหาไว้ต่อไป ให้ผู้บังคับการหรือหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดแล้วแต่กรณี ที่รับผิดชอบการสอบสวนในเขตพื้นที่นั้น บันทึกเหตุแห่งความจำเป็นไว้ในสำนวนการสอบสวน ก่อนที่จะนำตัวผู้ต้องหาไปศาลเพื่อยื่นคำร้องขอให้ศาลออกหมายจับผู้ต้องหานั้นไว้ แล้วรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงกรมตำรวจทราบ

1.3.4 กรณีที่ทำการสอบสวนครบกำหนด 6 เดือนแล้ว ยังมีความจำเป็นที่จะต้องควบคุมผู้ต้องหาไว้ต่อไป ในการยื่นคำร้องต่อศาลขอหมายจับผู้ต้องหาตามบทบัญญัติมาตรา 87 วรรคสี่ ถึงวรรคเก้า แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หากศาลไม่สั่งอนุญาตให้ควบคุมผู้ต้องหาไว้อีกต่อไป ให้พนักงานสอบสวนรีบรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบ เพื่อหาทางแก้ไขมิให้การสอบสวนต้องเสียหาย พร้อมทั้งพิจารณาว่าพนักงานสอบสวนมีข้อบกพร่องในการสอบสวนจนเป็นเหตุให้ศาลใช้ดุลพินิจไม่อนุญาตให้ควบคุมผู้ต้องหาไว้อีกต่อไป หรือไม่ แล้วรีบรายงานให้กรมตำรวจทราบทันทีด้วย

1.3.5 ในการนำตัวผู้ต้องหาไปยื่นคำร้องต่อศาลขอหมายจับผู้ต้องหาให้หัวหน้าสถานีตำรวจหรือพนักงานสอบสวนชั้นผู้ใหญ่ตามที่กรมตำรวจมอบหมายให้เป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบตามนัยคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 382 / 2530 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2530 ไปศาลด้วยเพื่อแถลงให้ศาลทราบถึงเหตุผลและความจำเป็นที่การสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้นจำเป็นต้องควบคุมผู้ต้องหาต่อไปอีก

1.4 คดีที่ผู้ต้องหาถูกควบคุมหรือถูกฝากขังในระหว่างการสอบสวนพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบและผู้บังคับบัญชาเร่งรัดพนักงานสอบสวน เพื่อให้การสอบสวนเสร็จสิ้นไปก่อนที่จะครบอำนาจผิดฟ้องหรือฝากขัง ตามที่พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวง และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ได้ให้อำนาจไว้การขอผิดฟ้องหรือฝากขังให้

กระทำในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อให้การสอบสวนเสร็จสิ้นเท่านั้น เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วให้  
 รับผิดชอบสำนวนมีความเห็นเสนอผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งคดีหรือพนักงานอัยการ แล้วแต่กรณี  
 พิจารณาต่อไปทันที

## 2. การสอบสวนคดีอาญากรณีพิเศษ

2.1 คดีที่ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอหรือปลัดอำเภอ  
 ผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอใช้อำนาจเข้าควบคุมการสอบสวนข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย  
 ว่าด้วยระเบียบการดำเนินคดีอาญา พ.ศ.2523 ข้อ 12 แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับ  
 กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยระเบียบการดำเนินคดีอาญา (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2536 ข้อ 4 ให้พนักงาน  
 สอบสวนผู้รับผิดชอบรายงานรายละเอียดตามลำดับชั้นจนถึงกรมตำรวจ ภายใน 7 วัน และหากมี  
 การเปลี่ยนตัวพนักงานสอบสวน ให้พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบรายงานเหตุการเปลี่ยนตัว  
 พนักงานสอบสวนพร้อมทั้งความเห็นไปด้วย

2.2 คดีอาญาที่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ หรือมีข้อตกลงพิเศษกับ  
 หน่วยราชการอื่นเกี่ยวกับวิธีการสอบสวน พนักงานสอบสวนและระยะเวลาการสอบสวน อาทิ  
 ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการ ป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ กฎหมายว่าด้วย  
 การป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ คดีที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลง  
 ระหว่างกระทรวงมหาดไทยกับกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ (อุตสาหกรรม) ข้อตกลงระหว่าง  
 กระทรวงมหาดไทยกับกระทรวงกลาโหม ข้อตกลงระหว่างกระทรวงมหาดไทยกับกระทรวงเกษตร  
 และสหกรณ์ เป็นต้น ให้พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนให้เป็นไปตามบทบัญญัติของ  
 กฎหมาย ข้อตกลงและระเบียบนั้น ๆ ที่ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้โดยเคร่งครัดด้วย

2.3 การทำสำนวนชั้นสูตรพลิกศพ ในคดีที่มีความตายเกิดขึ้นโดยการกระทำของ  
 เจ้าพนักงาน ซึ่งอ้างว่าปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของ  
 เจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติราชการตามหน้าที่ให้รองผู้บังคับการหรือรองหัวหน้าตำรวจภูธร  
 จังหวัดแล้วแต่กรณี ทำการสอบสวนด้วยตนเองให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันเริ่มทำ  
 การชันสูตรพลิกศพหากไม่เสร็จตามกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ให้ขอขยายเวลาไปยังผู้บังคับการ  
 หรือหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดแล้วแต่กรณีที่ได้รับผิดชอบการสอบสวนในเขตพื้นที่นั้น โดยให้แสดง  
 เหตุขัดข้องที่การสอบสวนไม่แล้วเสร็จไปด้วย และให้ผู้บังคับการหรือหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัด  
 แล้วแต่กรณีที่ได้รับผิดชอบการสอบสวนในเขตพื้นที่นั้น พิจารณาอนุมัติขยายเวลาได้ไม่เกิน 30 วัน

### 3. การรับคำร้องทุกข์กล่าวโทษและการควบคุมตรวจสอบ เร่งรัดการสอบสวน

#### 3.1 ผู้รับคำร้องทุกข์กล่าวโทษ

3.1.1 ให้พนักงานสอบสวนรับแจ้งเหตุและลงหลักฐานรับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษและรีบดำเนินการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

3.1.2 ให้พนักงานสอบสวนผู้รับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษบันทึกรายละเอียดในปกหน้าสำนวนการสอบสวน ติดไว้หน้าสำนวนการสอบสวน โดยระบุข้อมูลที่จำเป็นต้องทำในการสอบสวนและกากบาท ( X ) ในข้อที่ดำเนินการไปแล้วให้เสร็จสิ้นภายใน 48 ชั่วโมง นับตั้งแต่วันที่รับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ เพื่อให้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเอง และเพื่อการตรวจของผู้บังคับบัญชา

3.1.3 เมื่อผู้บังคับบัญชาแนะนำสั่งการอย่างใดไว้ในบันทึกการตรวจสำนวนการสอบสวน พนักงานสอบสวนต้องดำเนินการโดยเร็ว และบันทึกผลการดำเนินการและเหตุขัดข้องไว้ในบันทึกพนักงานสอบสวน โดยสรุปผลการปฏิบัติงานนั้นลงในปกหน้าสำนวนเป็นหลักฐานด้วย

3.1.4 พนักงานสอบสวนมีหน้าที่เสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมด้วยสมุดบันทึกของตน ให้ผู้บังคับบัญชาทุกชั้นตรวจได้ตลอดเวลาเมื่อเรียกตรวจ

3.2 สารวัตรซึ่งมีหน้าที่ควบคุมงานสอบสวนมีหน้าที่ตรวจสอบ แนะนำและสั่งการให้เกิดความถูกต้องสมบูรณ์ของสำนวนการสอบสวนและสมุดบันทึกคดีภายใน 48 ชั่วโมง หลังจากรับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ และให้ทำการตรวจต่อไปทุกระยะ ๆ ละไม่เกิน 15 วัน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น

3.3 ผู้กำกับการและรองผู้กำกับการซึ่งมีหน้าที่ควบคุมงานสอบสวนมีหน้าที่ตรวจสอบ แนะนำ และสั่งการให้เกิดความถูกต้องสมบูรณ์ของสำนวนการสอบสวนทุกคดีทุกระยะ ๆ ละไม่เกิน 30 วัน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น

3.4 ผู้บังคับการและรองผู้บังคับการซึ่งมีหน้าที่ควบคุมงานสอบสวนมีหน้าที่ตรวจสอบ แนะนำ และสั่งการให้เกิดความถูกต้องสมบูรณ์ของสำนวนการสอบสวนทุกคดีทุกระยะ ๆ ละไม่เกิน 3 เดือน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น

#### 3.5 ปกหน้าสำนวนตามข้อ 3.1.2 และ 3.1.3

3.5.1 ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นในข้อ 3.2-3.4 มีหน้าที่บันทึกข้อแนะนำและสั่งการในการตรวจทุกครั้งไว้เป็นหลักฐานในปกหน้าสำนวน

3.5.2 เมื่อพนักงานสอบสวนได้จัดส่งสำนวนการสอบสวนไปให้พนักงานอัยการแล้วให้หัวหน้าสถานีตำรวจลงลายมือชื่อทำปกหน้าสำนวนการสอบสวน และให้เห็นปกหน้าสำนวนการสอบสวนดังกล่าวไว้กับคู่มือสำนวนการสอบสวนคดีเรื่องนั้น โดยไม่ต้องส่งไปยังพนักงานอัยการ

3.6 ข้อควรปฏิบัติในการตรวจสำเนาการสอบสวนผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่ตรวจสำนวนการสอบสวนดังกล่าวข้างต้น พึงทำการตรวจสอบสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

3.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการสอบสวนว่าผู้ทำการสอบสวนเป็นพนักงานสอบสวนหรือไม่ มีอำนาจหน้าที่และเขตอำนาจตลอดจนมีข้อจำกัดของอำนาจและหน้าที่อย่างไรหรือไม่ คดีนั้น ๆ มีผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษหรือไม่ หากเป็นคดีความผิดอันยอมความได้ผู้เสียหายได้ร้องทุกข์ไว้แล้วหรือไม่ คดีขาดอายุความหรือไม่ เป็นต้น

3.6.2 ตรวจสอบพิจารณาพยานหลักฐานต่าง ๆ ในสำนวนการสอบสวนว่า คำให้การพยานบุคคลข้อความในพยานเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนบันทึกรายงานของเจ้าหน้าที่ และร่องรอยพยานวัตถุว่าได้แสดงข้อเท็จจริงอย่างไร รับฟังเป็นยุติได้แล้วหรือไม่ มีน้ำหนักน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด มีข้อพิรุธ หรือขอควรโต้แย้งได้อย่างไรเพื่อจะได้แนะนำสั่งการให้มีการสอบสวนเพิ่มเติมหรือเพื่อปรับกับข้อกฎหมายว่าได้มีการกระทำผิดตามที่กล่าวหาหรือไม่ ผู้ต้องหาเป็นผู้ที่กระทำความผิดหรือผู้อื่นเป็นผู้กระทำความผิด ความผิดนั้น ๆ เป็นความผิดตามบทบัญญัติของกฎหมายใด ผู้กระทำความผิดนั้นมีเหตุอันสมควรไม่ต้องรับโทษยกเว้นโทษ ยกโทษ ลดโทษ หรือเพิ่มโทษหรือไม่มีเหตุอันควรขอให้รับทรัพย์สินตลอดจนขอให้ใช้วิธีการเพื่อความปลอดภัยหรือไม่

หากตรวจพบว่า การสอบสวนยังมีความบกพร่องหรือมีข้อสงสัยบางประการ ยังไม่เป็นที่กระจ่างชัดผู้ตรวจสำนวนจะต้องสั่งให้มีการสอบสวนเพิ่มเติมจนสิ้นกระแสความ

#### 4. การตรวจและการติดตามผลการปฏิบัติ

4.1 ผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจทำหน้าที่หัวหน้าภาคหรือผู้บัญชาการตำรวจนครบาล แล้วแต่กรณีมีหน้าที่กำหนดให้ผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการและผู้ช่วยผู้บัญชาการ เป็นผู้ตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติตามคำสั่งนี้อย่างน้อยทุกกระยะ 6 เดือน

4.2 จเรตำรวจ มีหน้าที่ตรวจสอบผลการปฏิบัติว่าผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติตามคำสั่งนี้อย่างใดหรือไม่ แล้วสรุปผลการตรวจแยกรายงานเป็นการเฉพาะให้กรมตำรวจทราบภายใน 30 วัน นับแต่ได้ตรวจเสร็จสิ้นแล้ว

5. การสอบสวนของพนักงานสอบสวนกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจสันติบาล และกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด

5.1 คดีที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของหน่วยงานต่าง ๆ ในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจสันติบาล และกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ให้ถือปฏิบัติตามข้อ 1.3 ด้วยเช่นเดียวกัน

5.2 คดีที่จะต้องทำการสืบสวนเสียก่อนแล้วจึงรายงานขออนุมัติทำการสอบสวน ซึ่งอาจจะเข้าร่วมทำการสอบสวนกับพนักงานสอบสวนท้องที่ หรืออนุมัติเป็นพนักงานสอบสวนแต่เพียงฝ่ายเดียว ในการสืบสวนให้ถือปฏิบัติดังนี้

5.2.1 เมื่อได้รับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษหรือได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ให้ทำการสืบสวน ให้ผู้มีหน้าที่ทำการสืบสวนให้เสร็จสิ้นภายใน 30 วัน หากไม่แล้วเสร็จตามกำหนดให้ขออนุมัติขยายเวลาต่อผู้บังคับการและให้ผู้บังคับการมีอำนาจสั่งขยายเวลาการสืบสวนได้ไม่เกิน 30 วัน พร้อมทั้งคอยติดตามเร่งรัดให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด

เมื่อผู้บังคับการสั่งขยายเวลาแล้ว ยังทำการสืบสวนไม่เสร็จ ให้ขออนุมัติขยายเวลาตามลำดับชั้นไปยังผู้บังคับบัญชา และให้ผู้บัญชาการมีอำนาจสั่งขยายเวลาตามความจำเป็นได้ 2 ครั้ง ๆ ละไม่เกิน 30 วัน โดยให้รายงานเหตุผลความจำเป็นในการขยายเวลาทุกครั้ง ไปยังกรมตำรวจ การขออนุมัติขยายเวลาเกินกว่าระยะเวลาที่กล่าวมาให้ขออนุมัติกรมตำรวจ

ทั้งนี้ยกเว้นในคดีที่กรมตำรวจได้สั่งการไว้โดยเฉพาะเป็นอย่างยิ่ง

5.2.2 แนวทางในการออกไปสืบสวนให้ปฏิบัติ ดังนี้

5.2.2.1 ให้สืบสวนให้ได้ความว่าผู้ต้องหาในคดีนั้น ถูกจับกุมตัวมาดำเนินคดีหรือไม่และได้รับการปล่อยตัวชั่วคราวหรือถูกควบคุมอยู่ระหว่างการสอบสวนหรือไม่

5.2.2.2 ในกรณีที่พนักงานสอบสวนท้องที่ได้จับกุมและควบคุมตัวผู้ต้องหาไว้ ให้สืบสวนให้ได้ความว่าคดีอยู่ในระหว่างมัดฟ้องขังหรือไม่ ถ้าอยู่ในระหว่างมัดฟ้อง ผากขังจะครบกำหนดมัดฟ้อง ผากขังเมื่อใด

5.2.2.3 ในกรณีที่ผู้ต้องหาได้รับการปล่อยตัวชั่วคราว ให้ทำการสืบสวนให้ได้ความว่าพนักงานสอบสวนท้องที่ได้ทำการสืบสวนสอบสวนเพียงใด และจะดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นเมื่อใด

ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นหลักฐานข้อมูลประมวลประกอบกรรายงานขออนุมัติทำการสอบสวนต่อ ผู้บังคับบัญชาต่อไปการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการขออนุมัติทำการสอบสวนของ

ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกขั้นตอนถือเป็นงานด่วน ด่วนมาก หรือด่วนที่สุด เนื่องจากหากดำเนินการล่าช้าจะไม่สามารถทำการสอบสวนตามร้องขอของผู้ร้อง หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ ด้วยเหตุที่พนักงานสอบสวนท้องที่ได้ดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นไปก่อนแล้ว อันเป็นการเสียความยุติธรรมและเสียค่าใช้จ่ายเปล่าประโยชน์

5.3 เมื่อพนักงานสอบสวนของหน่วยต่าง ๆ ในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจสันติบาล และกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ได้รับอนุมัติให้ทำการสอบสวนคดีเรื่องใดแล้วให้พนักงานสอบสวนและผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนถือปฏิบัติตามคำสั่ง ข้อ 1 ถึงข้อ 3 เช่นเดียวกัน เว้นแต่เป็นคดีที่ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดระยะเวลาไว้เป็นการเฉพาะ ก็ให้พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนให้เสร็จสิ้นตามกำหนดระยะเวลานั้น

ในกรณีที่ไม่สามารถทำการสอบสวนให้เสร็จสิ้นในเวลาที่กำหนด ให้ผู้สอบสวนรายงาน เหตุผลและความจำเป็นพร้อมกับการขออนุมัติขยายเวลาการสอบสวนไปยังผู้บัญชาการให้ผู้บัญชาการพิจารณาอนุมัติให้ขยายเวลาการสอบสวนออกไปได้ตามความจำเป็น และติดตามเร่งรัดการสอบสวนให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว โดยให้รายงานกรมตำรวจทุกครั้งด้วย

5.4 ให้ผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจสันติบาล และผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติของพนักงานสอบสวนและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของพนักงานสอบสวน ตามนัยข้อ 4.1 และ 4.3 ของคำสั่งนี้ เสร็จแล้วให้รายงานผลไปให้กรมตำรวจทราบทุกระยะ 6 เดือน

5.5 บรรดาระเบียบ คำสั่งใดที่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ ให้ยกเลิกและให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งนี้

## 7. แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow A.H., 1961, p. 46) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้น กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบ จึงจะเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลนั้น

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้น สำหรับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ดังกล่าว แบ่งออกเป็น 5 ลำดับ ดังนี้

(1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

(2) ความต้องการมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs)

(3) ความต้องการทางสังคม ต้องการเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)

(4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs)

(5) ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs)

จากหลักของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการอาจอธิบายได้ว่า มนุษย์มีความต้องการเริ่มจากลำดับขั้นต่ำไปหาสูง ความต้องการขั้นต่ำคือความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ปัจจัย 4 ในการดำรงชีพ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำแล้ว ก็จะเกิดความต้องการสูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคง มนุษย์ต้องการความคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ ที่มีตัวเขาเองความต้องการระดับที่สามคือการมีส่วนร่วมและความรักเมื่อต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ต้องการความรักและการยอมรับจากสังคมเพื่อน ความต้องการระดับที่สี่ คือ เกียรติยศ ชื่อเสียง มนุษย์ต้องการการยกย่อง ชมเชยยอมรับจากบุคคลอื่น ความต้องการอันดับสุดท้าย คือ ความสำเร็จ ความสมหวังของชีวิต การทำสิ่งที่บุคคลต้องการทำมากที่สุดในชีวิตของเขา คือ ความต้องการความสมหวังของชีวิต

หลักการและทฤษฎีของ Maslow สรุปได้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีลำดับความต้องการอย่างเดียวกัน
2. มนุษย์ไม่สนใจกับการตอบสนองความต้องการบางอย่างจนกว่าความต้องการที่อยู่ต่อว่าได้รับการตอบสนองแล้ว
3. มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทางด้าน “ปริมาณ” ซึ่งอาจไม่เท่ากันในแต่ละบุคคล
4. ความต้องการในระดับต่ำ ค่อนข้างจะมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการในระดับสูงส่วนใหญ่ค่อนข้างจะไม่มีขอบเขตจำกัดในการตอบสนองความต้องการ เช่น การอิมอาหารกับการอิมในด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง อาจไม่มีขอบเขตจำกัด

ตอบสนองความต้องการของพนักงาน เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ความรับผิดชอบงานมากขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลจงรักภักดีต่อองค์กรที่ทำงานเพื่อองค์กร แต่สภาพความต้องการของบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมจะแตกต่างกัน ทั้งนี้ยอมแล้วแต่สภาพฐานะของบุคคล สิ่งแวดล้อม ฐานะทางเศรษฐกิจทัศนคติ ค่านิยมของบุคคลย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้ว อาจสรุปได้ว่าบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้

1. โอกาสที่จะก้าวหน้าในกิจการงาน
2. ความมั่นคงในชีวิต
3. สภาพการทำงานที่ดี
4. มีผู้บังคับบัญชาที่ดี
5. การยอมรับฐานะที่เป็นบุคคล
6. ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม
7. เป็นงานที่น่าสนใจ
8. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน
9. ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

กำลังขวัญให้สอดคล้องกับลำดับชั้นความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไป น่าจะเป็นเรื่องของสวัสดิการ เป็นต้น

## 2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

McGregor (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2521, น. 205-207) อธิบายว่าหลักการบริหารส่วนใหญ่ในปัจจุบัน เป็นหลักการที่มีสมมติฐานเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะทฤษฎี X และทฤษฎี Y

### ทฤษฎี X

- 1) มนุษย์เราโดยทั่วไปมีนิสัยโดยสายเลือดในการไม่ชอบการทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงถ้าสามารถทำได้
- 2) เนื่องจากความไม่ชอบทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ช่มชู้ สั่งการ ควบคุม และกำหนดโทษทัณฑ์เพื่อให้ยอมทำงานให้แก่องค์กร
- 3) มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะรับคำสั่ง ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน และชอบความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ผู้บริหารองค์กรที่ยอมรับสมมติฐานของทฤษฎี X จะกำหนดมาตรการในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และด้วยสายตาที่มองผู้ปฏิบัติงานว่าเป็นผู้ “ขี้เกียจ” และ “เฉื่อยฉะ” ผู้บริหารจะเห็นผู้ปฏิบัติงานเป็นเพียงองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างอื่นในการผลิตเช่นเดียวกับเครื่องจักรหรืออุปกรณ์อื่น ๆ และวิธีการจูงใจจะใช้กับผู้ปฏิบัติงานก็มักเป็นวิธีการในทางลบ คือ การใช้กฎเกณฑ์ การบังคับ ชูเช็ญ ลงโทษ ฯลฯ หากไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

### ทฤษฎี Y

- 1) มนุษย์โดยทั่วไปมิได้มีนิสัยไม่ชอบทำงาน และการทำงานอาจเป็นความพึงพอใจถ้าสภาพการทำงานเหมาะสม
- 2) การจูงใจโดยวิธีลบ เช่น การช่มชู้ สั่งการ การลงโทษ มิใช่วิธีเดียวที่จะทำให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานอาจสามารถทำงานด้วยจิตสำนึกของตนเอง และควบคุมการปฏิบัติของตนเองด้วย
- 3) ผลตอบแทนที่สำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ ความพึงพอใจหรือภูมิใจในผลงานของตนเอง และการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น
- 4) มนุษย์โดยทั่วไปภายใต้สภาวะการณ์ที่เหมาะสม จะไม่เพียงแต่มีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่แสวงหาความรับผิดชอบด้วย การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ การขาด

ความทะเยอทะยาน และการชอบความมั่นคงปลอดภัยมิได้เป็นนิสัยโดยสายเลือดของมนุษย์ แต่อาจเป็นผลเนื่องจากประสบการณ์ของบุคคลบางคน

5) มนุษย์โดยทั่วไปล้วนมีความคิดอ่าน จินตนาการ เฉลียวฉลาด และมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

6) ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ มนุษย์มีโอกาสใช้ความสามารถและสวัสดิการ ปัญญา เพียงบางส่วนเท่านั้น

สมมุติฐานของบุคคลตามทฤษฎี Y ที่กล่าวมาเป็นการมองผู้ปฏิบัติงานในองค์การว่า มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบสูง การมีพฤติกรรมในทางลบตามทฤษฎี X เป็นเพราะสภาพแวดล้อมหรือสภาวะการทำงานไม่เหมาะสมซึ่งเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร แนวทางที่ผู้บริหารตามทฤษฎี y จะกระตุ้นหรือจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำงาน คือ การทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในธรรมชาติของมนุษย์ ต้องตระหนักว่ามนุษย์มิได้มีความเกี่ยวข้องกันเป็นที่ตั้ง หากมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และสิ่งจูงใจต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ก็จะสามารถนำองค์การไปสู่เป้าหมายได้โดยง่าย ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเป้าหมายส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เมื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายส่วนตัว ก็จะทำให้เป้าหมายขององค์การสำเร็จด้วย

### 3. ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg

Herzberg (สมยศ เกียรติพันธ์ุ, 2539, น. 29-30) ได้ศึกษาเพิ่มเติมมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และเสนอความคิดว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นแตกต่างกัน การที่บุคคลมีความพอใจในการทำงาน มิได้หมายความว่าเขาจะมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานจะมีผลให้บุคคลทำงานต่อไปโดยไม่คิดจะลาออกจากงาน แต่แรงจูงใจในการทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors) ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 การได้รับความยกย่องในผลงาน
- 1.3 ความก้าวหน้า
- 1.4 ความรับผิดชอบในงาน
- 1.5 ความก้าวหน้าในงาน

2. ปัจจัยด้านสุขภาพอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจในการเพิ่มผลผลิต แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่การให้ความสนใจกับปัจจัยด้านสุขภาพเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็น แต่ยังไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 ค่าจ้างเงินเดือน

2.2 นโยบายและการบริหารขององค์กร

2.3 การควบคุมดูแล

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

2.5 สภาพการทำงาน

2.6 ความมั่นคงในงาน

2.7 สถานภาพในการทำงาน

Herzberg เสนอว่าผู้บริหารส่วนมากมักให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขอนามัย เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงาน หรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขมิให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่มิได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของคนงาน จะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิม แต่เพิ่มเงินเดือนให้ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยสุขอนามัยให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ภาวะกำลังขวัญที่ตกต่ำได้ในที่สุด กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจหรือทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดจะลาออก อันเป็นการบำรุงรักษา กำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับ ก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนั่นเอง

#### 4. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

Kurt Lewis และ Edward Tolman (1960, p. 64) ได้เสนอว่า การตัดสินใจการเลือกต่าง ๆ ของคนนั้น จะพิจารณาว่า รางวัลที่ได้จากการตัดสินใจนั้นมีคุณค่า หรือมีความสำคัญต่อคนมากน้อยเพียงไร และมีทางเป็นไปได้หรือไม่ในการให้ได้มาซึ่งรางวัลนั้น ดังนั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์จึงต้องวิเคราะห์ในเชิงคุณค่าของรางวัล และความเป็นไปได้ของรางวัล คือจะต้องมีกลุ่มรางวัล เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ซึ่งคนต้องการ การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากน้อยเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น และความคาดหวังของบุคคลนั้นเองที่จะมองว่าเป็นความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไร ในการได้รับความตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็นว่ารางวัลที่ได้จากความพยายามนั้นมีคุณค่ากันตนมาก และเป็นไปได้สูง บุคคลก็จะทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้มีน้อยหรือรางวัลที่ได้มีค่าน้อยก็จะไม่พยายาม เพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

#### 5. ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

Frederick Taylor (1911, pp. 19–22, 30-31) ในการจูงใจมนุษย์ Taylor เน้นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ถ้ากล่าวให้ชัดเจนก็คือ เขามองว่ารายได้หรือเงินเดือนนั้นจะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์ทำงานนั่นเอง โดยเขาตั้งเงื่อนไขต่อการได้รับรายได้ของมนุษย์โดยเอาจำนวนชิ้นของงานที่มนุษย์ได้รับมอบหมายให้กระทำเป็นตัวชี้ให้เห็นรายได้ที่มนุษย์จะได้รับต่อการทำงาน (คิดรายได้ตามจำนวนชิ้นของงาน) เขาจึงพยายามคิดค้นวิธีที่จะทำให้การทำงานของมนุษย์นั้นประหยัดเวลาและทรัพยากรให้ได้มากที่สุด เพื่อเอามาเป็นแม่แบบให้มนุษย์ (คนงาน) ปฏิบัติตามเพื่อที่จะได้จำนวนชิ้นของงานให้มากที่สุด อันจะเป็นผลต่อการได้มาซึ่งรายได้มากที่สุดและวิธีการคิดหาแม่แบบดังกล่าว ก็คือ การศึกษาความสัมพันธ์ของเวลา และการเคลื่อนไหว (Time and Motion Study) และวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (One Best Way) แต่สิ่งที่ Taylor พลาดก็คือเขาลืมนึกถึงว่าจริง ๆ แล้วมนุษย์มิใช่มีความต้องการทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวและเมื่อถึงจุดหนึ่งแล้วมนุษย์อาจจะไม่สนใจปัจจัยทางเศรษฐกิจเลยก็ได้ ตามทฤษฎีของ Maslow

## 6. แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Implementation Approach)

นโยบาย (Policy) เป็นสิ่งที่รัฐบาลเลือกหรือจัดทำขึ้น ถือเป็นประโยชน์ โดยที่การเกิดนโยบายนั้นเกิดจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น สังคมไม่ว่าจะเป็นสภาพปัญหาหรือความต้องการอื่นของสังคมโดยส่วนรวม ซึ่งต้องการให้แนวคิดในรูปของนโยบาย กฎระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ จากนั้นจะเข้าสู่กระบวนการนำนโยบาย กฎระเบียบหรือข้อบังคับต่าง ๆ จากนั้นจะเข้าสู่กระบวนการนำนโยบาย เพื่อร่างและอนุมัติในนโยบาย ซึ่งจะทำให้นโยบายนั้นเกิดความชอบธรรมที่จะนำลงสู่การปฏิบัติจริง (วุฒิสภา ต้นไชย, 2540, น. 2) จุดมุ่งหมายของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานในหน้าที่ของตนบรรลุตามเป้าหมายของนโยบายหรือแผนที่กำหนดขึ้น ซึ่งมีทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร โดยมีตัวแบบ (Model) ที่องค์กรจะนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยใดเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้งานในหน้าที่ของตนบรรลุเป้าหมายของนโยบายหรือแผนที่กำหนดขึ้น ซึ่งจะมีตัวแบบที่สำคัญอยู่ 6 ตัวแบบ (ชัตติยา กรรณสูตร, 2540, น. 4)

การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

เพรสแมน และ วิลด์ฟสกี (Pressman and Wildavsky, 1973 อ้างถึงใน วรสิทธิ์ ต้นศรีสกุล, 2535, น. 9) ได้นิยามการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึง ระดับการเกิดขึ้นของผลนโยบายที่คาดคะเนไว้ และการนำนโยบายไปปฏิบัติอาจได้รับการมองว่า เป็นกระบวนการของการของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายที่กำหนดไว้กับปฏิบัติการทั้งหลายที่มุ่ง (geared) ไปสู่การกระทำให้บรรลุผล การนำนโยบายไปปฏิบัติคือความสามารถที่จะจัดการและประสานสิ่งที่จะเกิดขึ้นภายหลังในลักษณะที่เป็นลูกโซ่เชิงสาเหตุและผลทั้งนี้เพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา

ศรีทัษิม (รัตนโกศล) พานิชพันธ์ (2540) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิบัติงาน (Implementation) ในกระบวนการกำหนดนโยบายสวัสดิการสังคม หมายถึง ขั้นตอนมือปฏิบัติหรือดำเนินงาน งานที่สำคัญในขั้นนี้ได้แก่ การจัดโปรแกรม การให้ความกระจ่างในนโยบาย การให้บริการหรือผลประโยชน์แก่กลุ่มผู้รับบริการ ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่บริหาร และการให้บริการโดยตรง เช่น ในขั้นศาลต่าง ๆ อาจจะมีบทบาทสำคัญในการให้ความกระจ่างในนโยบาย การช่วยกำหนดสิทธิและให้การคุ้มครองในการปฏิบัติงานสังคมประเภทต่าง ๆ ในทางกฎหมายและศาลด้วย

ซัตติยา กรรณสูตร (2540) ให้ความหมายว่า การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การนำนโยบายไปทำให้เกิดรูปธรรมมากขึ้นตามขั้นตามขั้นตอนต่าง ๆ คือ ในรูปของแผน (plan) แผนงาน (program) โครงการ (project) ซึ่งจะต้องแจกแจงรายละเอียดออกไปเป็นงาน (task) หรือกิจกรรมต่าง ๆ (activities) ซึ่งเมื่อนำสิ่งเหล่านี้มาประมวลกันแล้วย่อมจะก่อให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในแต่ละขั้นตอน และเมื่อนำผลตามขั้นตอนเหล่านั้นมาประมวลกันแล้วก็ย่อมสนองตอบนโยบายในด้านนั้น ๆ จึงจะถือว่ามีประสิทธิภาพ

วรสิทธิ์ ตันศรีสกุล (2535) ให้ความหมายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินงานของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีมุ่งที่จะให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายตามอาณัติของนโยบายบรรลุผลสำเร็จโดยตรง ทั้งนี้ลักษณะการดำเนินการดังกล่าวจะต้องสังเกตและตรวจสอบได้จากปรากฏการณ์ที่เป็นจริง

วรเดช จันทร (2540) ให้ความหมายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การที่องค์การที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้น เพียงใด หรือหมายถึงความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

จากความหมายของ “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” ซึ่งนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วนั้นอาจสรุปความหมายในการศึกษาครั้งนี้ได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการที่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะปฏิบัติหรือดำเนินการที่เป็นรูปธรรม ตามขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และการลงมือปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายที่วางไว้

การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ต้องคำนึงถึงสิ่งจำเป็นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ

1. จะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายย่อยในเชิงปฏิบัติไว้ให้ครบถ้วนและชัดเจน
2. กำหนดคุณลักษณะ ทักษะและบทบาทหน้าที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน
3. กำหนดมาตรฐานในการสรรหา และการพัฒนาทักษะของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ
4. กำหนดโครงสร้างทางบังคับบัญชา และวิธีการควบคุมการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อให้เกิดผลจริงจัง
5. กำหนดความสำคัญของเป้าหมายที่จะปฏิบัติ ตามลำดับก่อนหลังตามความจำเป็นและความเหมาะสม

6. กำหนดความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ และกับนโยบายหรือแผนหรือโครงการอื่น ๆ ไว้ด้วย (Bunker อ้างถึงใน ชัตติยา กรรณสูต, 2540, น. 3)

ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation Model)

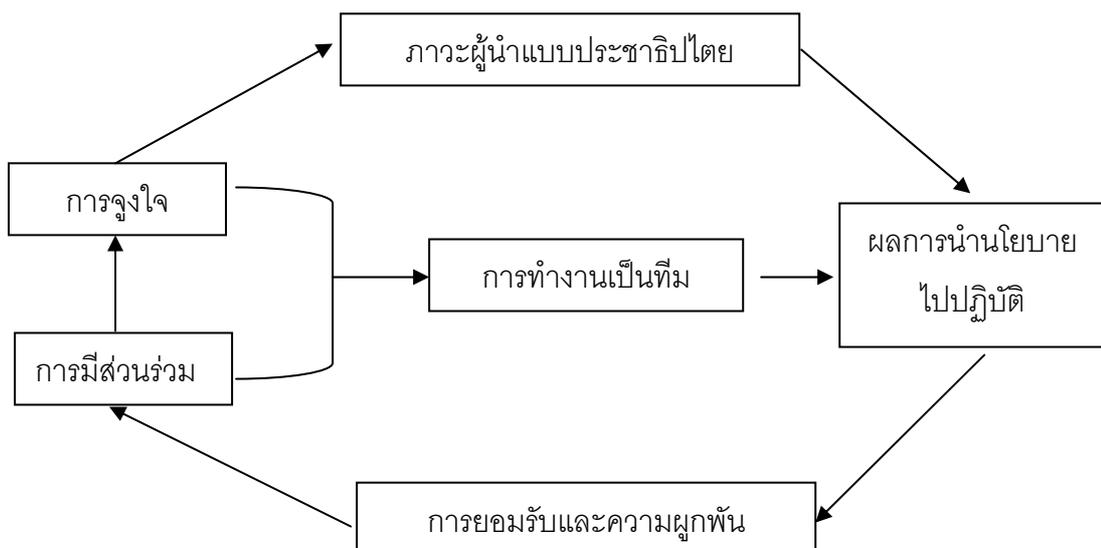
1. ตัวแบบพัฒนาองค์กร (Organization Development Model)

1.1 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย การจูงใจและการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมจากเบื้องล่าง ช่วยให้คนสามารถทำงานเป็นทีมและผูกพันกับงานและองค์กร

1.2 การได้รับการยอมรับและการได้มีส่วนร่วม ทำให้คนสามารถทำงานเป็นทีม อันจะก่อให้เกิดการผูกพันกันเองและองค์กร

ภาพที่ 1

ตัวแบบพัฒนาองค์กร



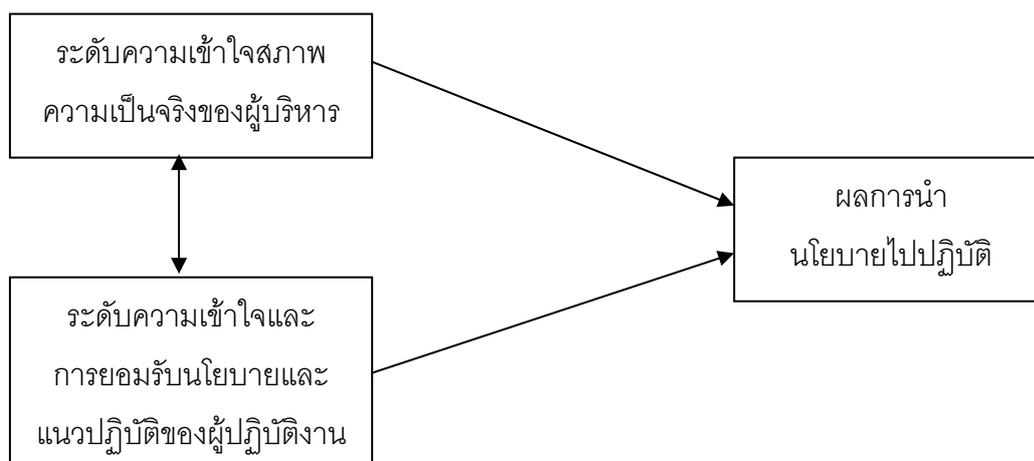
2. ตัวแบบกระบวนการราชการ (Bureaucratic Process Model)

2.1 อำนาจที่แท้จริงในการทำงานขององค์กรนั้นกระจายอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานระดับนี้มากกว่าอำนาจที่เกิดจากตำแหน่งอันเป็นทางการของผู้บริหารระดับสูง

2.2 การดำเนินงานให้บรรลุผลสนองนโยบายนั้น จะต้องเข้าใจสภาพความเป็นจริงของสังคม องค์กร และผู้ปฏิบัติงานระดับใกล้ชิดกับประชาชน (street level bureaucrats) และ

จะต้องพยายามทำให้ผู้ปฏิบัติการระดับนี้เข้าใจและยอมรับนโยบายและแนวปฏิบัติที่ถูกต้องซึมซับเข้าไปในการทำหน้าที่ของพวกเขา

ภาพที่ 2  
ตัวแบบกระบวนการราชการ



#### กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ขั้นตอนนี้ต้องอาศัยกลไกทางนโยบายเข้ามารองรับ เช่น หน่วยงานปฏิบัติงานต่าง ๆ ทรัพยากร เครื่องอำนวยความสะดวก ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติเพื่อให้ นโยบายสามารถบรรลุผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องขั้นตอนย่อยดังนี้ (วิชัย รูปขำดี, 2541, น. 47)

การเผยแพร่และถ่ายทอดนโยบาย (Policy adoption)

1. เป็นการนำนโยบายที่กำหนดได้มาเผยแพร่ให้ผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้องรับรู้เกิดความเข้าใจ ยอมรับและให้ความร่วมมือ การถ่ายทอดนโยบายจึงรวมถึงประชาสัมพันธ์นโยบาย การอธิบาย แปลความหมายและหาแนวร่วมเพื่อให้นโยบายได้รับการสนับสนุนด้วยดี

2. การแปลงนโยบายลงสู่การปฏิบัติ (Policy Transfer)

3. เป็นการจัดเตรียมแผนรองรับนโยบาย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติ อย่างชัดเจนเนื่องจากโดยทั่วไปนโยบายจะต้องอยู่ในสภาพที่เป็นนามธรรม จำเป็นต้องกำหนด เป้าหมายและวิธีการปฏิบัติให้ชัดเจนอยู่ในรูปของแผน จึงจะทำให้สามารถดำเนินการออกมาเป็นผลได้

4. การกำกับควบคุมนโยบาย (Policy control)

5. ในช่วงการกำหนดนโยบายไปปฏิบัติมีความจำเป็นต้องกำกับ ติดตามดูแลว่า ขั้นตอนต่าง ๆ ในระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติมีปัญหาข้อขัดข้องหรือไม่อย่างไร อาจจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับความเป็นจริงด้วย

## 7. แนวคิดการพัฒนารองศ์การ

แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การที่สำคัญ คือ

แนวคิดที่เน้นการให้เหตุผล เป็นแนวคิดในช่วง ค.ศ. 1990–1930 ซึ่งเกิดทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม (Classical Theory) ทฤษฎีองค์การกลุ่มนี้ได้อาศัยโครงสร้างสามารถจะควบคุมพฤติกรรมของคนได้

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การในสมัยดั้งเดิม แบ่งออกมาเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กลุ่มนี้เริ่มเมื่อ Freckerick W.Taylor ซึ่งต่อมาได้รับยกย่องว่า “เป็นบิดาของการบริหารแบบวิทยาศาสตร์” (สมยศ นาวีการ, 2526, น. 106 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ รักศักดิ์สกุล, 2541, น. 22) เปลี่ยนแนวคิดทางการศึกษาการบริหารจากการศึกษาเสรีภาพของปัจเจกบุคคลและอุดมการณ์ประชาธิปไตยไปสู่จุดเริ่มใหม่ คือ การใช้เหตุผลในการบริหารงานและมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการผลิตขององค์การ

จึงสรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มคนที่รวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง มีการประสานมือกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ Henry L. Gantt ได้รับความอิทธิพลจากแนวคิดของ Taylor และเป็นผู้ริเริ่มให้ความสำคัญกับมนุษยสัมพันธ์ในวงการอุตสาหกรรม โดยเน้นเรื่องประชาธิปไตยโรงงานการให้เงินเพิ่มพิเศษจากการพิจารณาผลงานของกลุ่ม

2. กลุ่มทฤษฎีการจัดการและการบริการ (Administrative Management Theory) กลุ่มทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในระยะเวลาใกล้เคียงกับการพัฒนากลุ่มทฤษฎีบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ กลุ่มนี้เห็นว่าประสิทธิภาพขององค์การอาจเพิ่มขึ้นได้โดยการปรับปรุงกระบวนการแบบมรรควิธี (Means) ซึ่งนำไปสู่ผล (Ends) นักทฤษฎีที่สำคัญได้แก่ Henry Fayol, Luther Gulick, Lyndal Urwick and James D. Mooney ทฤษฎีกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การปรับปรุงวิธีการทำงานของฝ่ายบริหาร เช่น Henry Fayol ได้เสนอหลักการจัดองค์การไว้ 5 ประการ (วิระนาถ มานะกิจ และ พรรณี ประเสริฐวานี, 2519, น. 98 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ รักศักดิ์สกุล, 2541, น. 23)

ซึ่งหลักประการนี้ เรียกว่า “OSCAR” และเขายังได้วางหลักกระบวนการบริหารไว้ อีก 5 ประการ ได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (coordination) หรือ POCCC (สมปราชญ์ จอมเทศ, 2538, น. 23 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ รักศักดิ์สกุล, 2541, น. 23)

### 3. กลุ่มองค์การแบบราชการ (Bureaucracy)

นักคิดที่สำคัญคือ Max Weber ซึ่งเสนอแนวความคิดขององค์การแบบราชการ ในอุดมคติ (Leal Type of Bureaucracy) ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจาก Dealectic Theory ของ Fieqel and Karl Marx โดย Weber ได้กำหนดหลักการขององค์การแบบราชการไว้ดังนี้ (อุทัย หิรัญโต, 2531, น. 23 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ รักศักดิ์สกุล, 2541, น. 23)

3.1 การทำงานในลักษณะของความชำนาญพิเศษ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของระบบราชการ ทั้งนี้เพราะเนื้อหาของการบริหารองค์การ คือ ต้องการให้คนงานมีความชำนาญพิเศษ โดยอาศัยหลักการของการแบ่งงานกันทำ คนงานจะได้รับการฝึกฝนซ้ำแล้วซ้ำอีกเพื่อให้มีฝีมืออย่างแท้จริง

3.2 การทำงานภายใต้กรอบของกฎหมาย ลักษณะของการทำงานที่ไม่สามารถยืดหยุ่นได้ เพราะจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบแบบแผน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การของรัฐบาลจะต้องยึดถือปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้กฎหมายระเบียบแบบแผน ขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นเครื่องโน้มน้าวในการปฏิบัติด้วย

3.3 ลักษณะของการนำเพียงผู้เดียว ภาวะผู้นำในระบบราชการนั้นมักมีลักษณะไปในทางใช้อำนาจเด็ดขาดเพียงผู้เดียว การวินิจฉัยสั่งการมักเป็นไปในทำนองถือความเห็นของตนเองเป็นใหญ่ การควบคุมคนงานก็เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาโดยเคร่งครัด

3.4 การบริหารราชการเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่อง จะหยุด ๆ ทำ ๆ ไม่ได้ เพราะหน่วยงานของรัฐจัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกประชาชน ซึ่งไม่มีวันจะสิ้นสุดหรือหมดสิ้นไป มีแต่จะขยายตัวไปอย่างไม่หยุดยั้ง

3.5 การดำเนินการใด ๆ ของราชการจะต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ ตามอำนาจหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดไว้ จะทำนอกกฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดมิได้

3.6 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของการบังคับบัญชา ซึ่งกระทำไปในลักษณะหน้าที่ราชการมิใช่หน้าที่ส่วนตัว

3.7 การบรรจุแต่งตั้งราชการ ถือหลักความรู้ ความสามารถในการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการจะต้องมีความรู้ความสามารถที่เชื่อถือได้และเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่มีความรู้

ความสามารถเข้ามารับราชการโดยปราศจากข้อกีดกันใด ๆ นอกจากหลักประกันว่า การรับราชการนั้นต้องมีความมั่นคงในตำแหน่งและสามารถยึดเป็นอาชีพได้

3.8 ตำแหน่งราชการไม่อาจโอนหรือซื้อขายแก่กันได้ การแต่งตั้งให้บุคคลใดไปปฏิบัติหน้าที่ใดต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้อย่างแน่นอน

3.9 การปฏิบัติราชการนั้น จะต้องกระทำเป็นหลักฐานหรือลายลักษณ์อักษร หรือมีระเบียบปฏิบัติแน่นอน และมีหลักฐานตรวจสอบได้

#### ขั้นตอนการพัฒนาองค์การมีอยู่ 5 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์ทั่วไปในองค์การ

ขั้นตอนที่ 2 จัดทีมงานเพื่อรับผิดชอบในกระบวนการพัฒนาองค์การ

ขั้นตอนที่ 3 หา “จุดสัมพันธ์” ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ในตารางการบริหาร

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดจุดหมายของการดำเนินงานพัฒนาองค์การ

ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการ “ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง” ในจุดหมายที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 1 คือ การวิเคราะห์สภาพทั่วไปในองค์การ ซึ่งการวิเคราะห์ศึกษาขององค์การนี้คือการสำรวจดูว่าองค์การมีปัญหาอย่างไรหรือไม่ ดูว่าขณะนี้ผลผลิตหรือผลรวมขององค์การขณะนี้เป็นอย่างใด และในขณะเดียวกันก็พิจารณาดูว่า สภาพของความพอใจ ความสุขของคนนั้นเป็นอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 คือ การจัดทีมงานเพื่อรับผิดชอบในกระบวนการพัฒนาองค์การ จะประกอบด้วยบุคคลในองค์การนั่นเอง หรือประกอบด้วยบุคคลภายนอกมาร่วมก็ได้ การจัดทีมงานพัฒนาองค์การนี้จะต้องพิจารณาถึงระดับของผู้ปฏิบัติงานด้วยว่า ผู้เกี่ยวข้องรับผิดชอบในการร่วมกันแก้ไขปัญหาในองค์การนั้นจะต้องไม่สูงเกินกว่าบุคคล หรือกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นตัวปัญหานั้น เพราะบุคคลในทีมงานที่จะต้องรับผิดชอบนี้ จะต้องทำหน้าที่ประเมินสถานการณ์ในองค์การ ทีมงานจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล หรือกลุ่มที่จะถูกแก้ไขปัญหานั้น

ขั้นตอนที่ 3 คือ การเริ่มดำเนินงานพัฒนาองค์การที่แท้จริง คือ การหา “จุดสัมพันธ์” ซึ่งจะแสดงออกมาใน “ตารางการบริหาร” จากรูปนั้นว่า สถานการณ์ที่เราประเมินตามขั้นตอนที่ 1 นั้น จุดสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว คือ ผลประโยชน์ขององค์การและความสุขความพอใจของคนปฏิบัติงานในองค์การนั้นอยู่ที่ “จุด” ใด จะเป็น 1.1 หรือ 1.9, 1.5, 1.4 ฯลฯ ซึ่ง “จุดสัมพันธ์” กันนี้นักบริหารหรือนักพัฒนาองค์การจะต้องนำมาวิเคราะห์และตัดสินใจว่า เราจะดำเนินการพัฒนาองค์การเมื่อไร เริ่มที่บุคคลใดกลุ่มใด ซึ่งเป็นตัวแห่งปัญหา

ขั้นตอนที่ 4 คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานพัฒนาองค์การ ในช่วงนี้ กรณีที่เราพบว่าปัญหาที่เราพบนั้นหนักและใหญ่หลวง เราอาจจำแนกเป็นปัญหานั้นออกเป็น ส่วน ๆ และแบ่งไปให้แก่ทีมต่าง ๆ ที่จะรับผิดชอบก็ได้ ยกตัวอย่างเช่น ในสถานการณ์นี้อาจจะแยก ออกเป็น 2 ทีม เพื่อจะแบ่งกันรับผิดชอบ แนนอนที่สุด จุดหมายการแก้ไขที่กำหนด จะมีจุดหมาย รวมกัน และในแต่ละกลุ่มจะมีจุดหมายแยกย่อยลงไปแล้วแต่ปัญหา

ขั้นตอนที่ 5 คือ การดำเนินการ “ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง” ในจุดหมายที่กำหนดไว้ ดำเนินการต่าง ๆ จะถูกเลือกมาใช้แล้วแต่ความเหมาะสมและความจำเป็น อาจจะเป็นรูปของการ ให้การปรึกษาหารือ การอบรมแบบต่าง ๆ ตามที่นิยมใช้กันในอดีตและปัจจุบัน อาจจะเป็น โครงการสร้างความสัมพันธ์ในระหว่างบุคลากร (ยุพา วงศ์ไชย, 2536, น. 81-84)

#### 8. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude)

คำว่า “ทัศนคติหรือทัศนคติ” มาจากศัพท์ภาษาละตินว่า (Aptus) แปลว่าในมึนเอียงซึ่ง ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมาย “ทัศนะ” ซึ่งแปลว่าความเห็น การแสดง คำว่า “คติ” แปลว่าแบบอย่าง หรือลักษณะ เมื่อนำมารวมกันจึงหมายถึง ลักษณะของความเห็น หรือ ลักษณะของการแสดง

อย่างไรก็ดี ทัศนะเป็นศัพท์ทางจิตวิทยาทางการศึกษา “ทัศนะ” ไม่ใช่สิ่งที่มีมา แต่กำเนิด (Inborn) ทัศนะของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้และได้จากประสบการณ์ที่ แต่ละบุคคลได้รับ

ความเห็นเกี่ยวกับทัศนะนี้ได้มีนักวิชาการนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมาย ต่าง ๆ ไว้ดังนี้

เครช และ ศรีธฟิลด์ (Krech and Cruthfield) ได้ให้ความหมายทัศนะว่า คือ ลักษณะ การรวมตัวอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างแรงจูงใจอารมณ์การรับรู้และความคิดความเข้าใจ ของบุคคลแต่ละบุคคล

เมอร์ฟี และ นิวคอมบ์ (Murphy and Newcomb) ได้ให้ความหมายทัศนะ คือ ลักษณะของความชอบหรือไม่ชอบ พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่บุคคลแสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป ทัศนะ หรือ ทัศนคติ คือ สภาพความพร้อมทางจิตใจและแต่ละบุคคลที่ จะตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ หลายอย่าง เช่น จากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลประสบ

โดยตรงการได้รับข่าวสารจากบุคคลอื่นหรือสื่อมวลชน รวมทั้งการเรียนรู้ที่ได้รับและสะสมแต่อดีต โดยจะถูกนำมาประสมและใคร่ครวญจนเกิดเป็นทัศนคติขึ้น

#### ลักษณะและองค์ประกอบของทัศนคติ

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ทัศนคติหรือทัศนคติ เป็นสิ่งที่บอกความรู้สึกความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่งที่เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมความรู้สึกและความคิดดังกล่าว เป็นไปในทางชอบ-ไม่ชอบ เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย อันมีแนวโน้มที่จะให้บุคคลแสดงปฏิกิริยา และกระทำต่อสิ่งนั้น ๆ ทั้งในทางสนับสนุนและต่อต้าน ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนการที่จะทราบทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ ก็ต้องใช้วิธีแปลความหมายของการแสดงออกในเรื่องนั้น

#### ลักษณะของทัศนคติ

ทัศนคติมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ทัศนคติเป็นสภาวะก่อนที่พฤติกรรมจะโต้ตอบ (Predisposition to respond) ต่อเหตุการณ์หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเฉพาะหรือจะเรียกว่าความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมจริง
2. ทัศนคติจะมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา (Persistent Overtime) แต่มิได้หมายความว่า จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง
3. ทัศนคติเป็นตัวแปรแฝงนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดไม่ว่าจะเป็นไปในรูปของการแสดงออกโดยวาจาหรือการแสดงออกโดยความรู้สึกตลอดจนการที่จะต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
4. ทัศนคติมีคุณสมบัติของแรงจูงใจในอันที่จะทำให้บุคคลประเมินผลและเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งหมายความต่อไปถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริงด้วย

#### องค์ประกอบของทัศนคติ

ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. ส่วนของความรู้สึก (Effective Component) หมายถึงบรรดาความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบรักหรือเกลียด หรือกลัว ซึ่งเป็นเรื่องของอารมณ์ของบุคคลที่จะแสดงออกในรูปของความรัก ความโกรธ ความชอบ ความไม่ชอบ ความเกลียดต่อสิ่งต่าง ๆ เป็นต้น
2. ส่วนของเหตุผลหรือความรู้สึกเข้าใจ (Cognitive component) เป็นเรื่องการใช้เหตุผลของแต่ละบุคคลในการจำแนกแยกแยะความแตกต่าง ตลอดจนผลต่อเนื่องผลได้ผลเสีย กล่าวคือการที่บุคคลสามารถนำเอาคุณค่าทางสังคมที่ได้รับการอบรมสั่งสอนและถ่ายทอดมาใช้ในการวิเคราะห์พิจารณาของบุคคล ในส่วนนี้จะมีลักษณะปลอดภัยจากอารมณ์แต่เป็นเรื่องของ

เหตุผลอันสืบเนื่องมาจากความเชื่อของคุณคน ด้วยเหตุนี้ความรู้ความเข้าใจจะมีขอบเขตครอบคลุมไปถึงความคิดเห็นความเชื่อที่มีต่อสิ่งแวดล้อมหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ

3. ส่วนของแบบพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมนี้ จะมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับส่วนของความรู้ตลอดจนส่วนของเหตุผล ความรู้สึกเข้าใจส่วนของแบบพฤติกรรมเป็นส่วนที่บุคคลพร้อมที่จะมีปฏิกิริยาแสดงออกต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งการแสดงออกเราสามารถจะสังเกตได้ เช่นบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนบุคคลดังกล่าว จะแสดงออกในทางสนับสนุนกฎหมายดังกล่าว ทุกวิถีทางซึ่งสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของทัศนคติมี 3 ประการ คือ องค์ประกอบด้านความรู้สึก คือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ฟังพอใจหรือไม่ฟังพอใจองค์ประกอบส่วนของเหตุผลหรือความรู้สึกเข้าใจ หรือคิดว่าอะไรถูก อะไรผิด และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม คือยอมรับ หรือไม่ยอมรับ

#### การเกิดทัศนคติ

ตามที่กล่าวมาแล้วทัศนคติมิใช่สิ่งที่มาแต่กำเนิดหากพัฒนาขึ้นมาภายหลังเป็นผลของปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นภูมิหลังของบุคคลนั้น ๆ เช่น ชาติกำเนิด การศึกษาอบรมที่ได้รับจากประสบการณ์ในชีวิตสภาพแวดล้อมที่เผชิญอยู่จริง ความคาดหวังหรือเป้าหมายในชีวิตของบุคคลนั้นตลอดถึงความบีบคั้น หรืออุปสรรคที่เผชิญอยู่ด้วย

ด้วยเหตุนี้เอง ทัศนคติจึงสามารถเกิดและเปลี่ยนแปลงได้ การเกิดและเปลี่ยนแปลงทัศนคติขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ และการติดต่อกับผู้อื่น ทัศนคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นจากผลการติดต่อ สื่อสารกับบุคคลอื่น หรือจากการที่คนเรามีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
2. ประสบการณ์ที่มีต่อบุคคล สิ่งของหรือสถานการณ์จากการได้พบได้เห็น ได้ทดลองเช่น ถ้าเรามีประสบการณ์ที่ดีในการติดต่อกับบุคคลหนึ่งเราจะมีความรู้สึกชอบบุคคลนั้น
3. การเรียนแบบอย่าง ทัศนคติบางอย่างเกิดขึ้นจากการเลียนแบบจากคนอื่น
4. วัฒนธรรมและค่านิยม การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือมีความรู้สึกว่าการนั้นถูกหรือผิด ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ค่านิยม ที่บุคคลนั้นใช้ชีวิตอยู่
5. องค์ประกอบของสถาบัน เช่น โรงเรียน วัด หน่วยงานต่าง ๆ สถาบันเหล่านี้จะเป็นแหล่งที่มาและสิ่งสนับสนุนให้เกิดทัศนคติอย่างชัดเจน

## 8. ปัจจัยภายใน

ปัจจัยสำคัญภายในองค์กรที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีมากมายหลายสาเหตุที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรม ได้แก่

1. นโยบายของบริษัทหรือองค์กร ในการบริหารองค์การหน่วยงานทุกหน่วยงาน จะต้องมีการกำหนดนโยบาย ถ้าเป็นหน่วยงานราชการผู้บริหารที่กำหนดนโยบายจะเป็นระดับ คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเจ้ากระทรวง ปลัดกระทรวงซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการประจำจะรับนโยบายดังกล่าวไปดำเนินการต่อเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม จากนโยบายดังกล่าว ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติ โดยหน่วยงานที่มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงจะไปจัดทำ แผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับนโยบาย และดำเนินการตามแผนงานโครงการเมื่อได้รับอนุมัติงบประมาณจนกว่าจะแล้วเสร็จ

2. ระบบการบริหารงานของบริษัทหรือองค์กร ระบบการบริหารและการจัดการ หน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน แม้ว่าจะมีกฎเกณฑ์ กติกา ระเบียบประเพณีปฏิบัติอยู่แล้วก็ตามในการดำเนินการผู้บริหารทวงไว้ซึ่งอำนาจในการที่ปรับเปลี่ยนระบบได้เมื่อพบว่า สิ่งที่ประพฤติปฏิบัติอยู่นั้นยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ เช่น กระบวนการสั่งงาน การติดตาม การทำ รายงาน การประเมินผลงาน วัน เวลาในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน การสร้างขวัญกำลังใจ ระบบบริหารของราชการที่ทำให้ข้าราชการที่รับราชการไประยะหนึ่งแล้ว มีสภาพการทำงานที่รับทราบกันทั่วๆ ไปว่าเข้าขามเย็นขามนั้น ขณะนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้มีมาตรการปรับเปลี่ยนภาพพจน์ของข้าราชการใหม่แล้ว ซึ่งคงจะต้องติดตามกันต่อไป จะสร้างประสิทธิภาพได้ระดับใด

3. ผู้บริหาร ผู้บริหาร มีหลายลักษณะ หลายรูปแบบ และใครก็ตามเมื่อได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารแล้ว ก็จะต้องทำหน้าที่ของการบริหารหน่วยงานที่ตนเองเข้ามารับผิดชอบอยู่อย่างเต็มที่ ณ จุดนี้มีสังขรณ์ที่เห็นชัดเจนเกี่ยวกับผู้บริหารอยู่ 2 ประเภท คือ

1. ผู้บริหารมืออาชีพ ผู้บริหารประเภทนี้ไปอยู่ที่ไหนจะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ๆ อยู่เสมอ ส่วนการเปลี่ยนแปลงจะดีขึ้นหรือเลวลง ก็ต้องให้กาลเวลาเป็นตัวพิสูจน์

2. ผู้บริหารโดยตำแหน่ง ผู้บริหารประเภทนี้จะมาเป็นผู้บริหารโดยวิธีการใด ก็แล้วแต่ จะสร้างความเปลี่ยนแปลงให้องค์การน้อยมาก อาจได้เป็นเพราะอาวุโส และรอวันเกษียณอายุ อาจมาเพราะเป็นที่รักของเจ้านาย อาจมาเพราะนามสกุล ทั้งตั้งตั้งไฟเราะ หรือ

อาจเป็นเพราะชื่อ ตาอยู่ (ตาอินกับตานา มัวแต่ขัดแย้งกัน) ผู้บริหารประเภทนี้ จะทำหน้าที่ลงนามในเอกสารไปวันๆ รอให้งานมาหาแล้วก็จะพิจารณาเป็นเรื่องๆ ไป ทุกอย่างปล่อยให้ไปตามกลไกขององค์กร หน่วยงานใดได้ผู้บริหารแบบนี้ก็มีความสุขไปอีกแบบหนึ่ง องค์กรหรือหน่วยงานจะได้รับการพัฒนาจะได้รับผลประโยชน์อะไร แค่นั้น ไม่มีใครตอบได้

4. ระบบการบริหารงานบุคคลที่จริง เรื่องระบบบริหารงานบุคคล จัดได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารขององค์กร แต่เนื่องจากเรื่องของคน เป็นเรื่องใหญ่ ทุกองค์กรที่มีบุคลากรมากๆ จะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องของคนโดยเฉพาะ เนื่องจากบุคคลมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และตลอดเวลา ดังนั้นภารกิจสำคัญของหน่วยงานที่ดูแลเรื่องของคน ก็จะเริ่มตั้งแต่ การคัดเลือก การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนา การโยกย้าย การถอดถอน การสอบสวน การให้ออก ปลดออก ไล่ออก กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่เสมอและตลอดเวลา ถ้าเป็นไปได้ มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีจิตสำนึกเพื่อการพัฒนาองค์กร ก็จะเกิดประโยชน์โดยตรง แต่ถ้าระบบการบริหารงานบุคคลเป็นระบบพรรคพวก ระบบครอบครัว ระบบญาติพี่น้อง ขาดซึ่งคุณธรรม ก็จะเป็นผลเสียต่อองค์กร

5. ระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกา ของบริษัทหรือองค์กร ไม่มีกฎเกณฑ์ใดที่จะอยู่ได้อย่างถาวร แม้แต่กฎหมายรัฐธรรมนูญของประเทศ ก็มีวิวัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเป็นระยะ ๆ ฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งถูกขนานนามว่า รัฐธรรมนูญฉบับประชาชน นับเป็นฉบับที่ 16 (2540) เช่นเดียวกับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกาของหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนของภาครัฐ เช่น เวลาในการทำงานของราชการ ได้ปรับเปลี่ยนในลักษณะยืดหยุ่นเพื่อลดปัญหาจราจร การรับนักศึกษาหญิงเข้าเรียนวิชาทหารรักษาดินแดน การเปิดโอกาสให้สถาบันของรัฐ รับนักศึกษาต่างชาติเข้าเรียนได้ การห้ามสูบบุหรี่ในที่สาธารณะ การยินยอมให้ผู้หญิงเป็นผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นพลตรี, พลโท หรือพลเอก สิ่งเหล่านี้จะมีการปรับเปลี่ยนไปตามกาลเวลา และตามนโยบาย

6. สถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานในที่นี้จะหมายถึงที่ตั้งขององค์กร อยู่ในทำเลที่ดีเหมาะสมหรือไม่ ผลการประกอบกิจการสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร ถ้าทำเลดี ผลการดำเนินการดี บริษัทหรือองค์กรก็อาจมีการขยายกิจการ เพิ่มหน่วยงานบริการ ที่เรียกว่าสาขามากขึ้นเพื่อให้บริการกลุ่มเป้าหมายได้กว้างขวางและทั่วถึงขึ้น แต่ถ้าการดำเนินการไม่ดี ก็อาจมีการยุบเลิกหรือโยกย้ายสถานที่ใหม่เพื่อโอกาสที่ดีกว่า มีความจริง

ปรากฏให้เห็นอยู่มากกว่าในการหาที่ตั้งองค์การหรือสำนักงานนั้น นักพยากรณ์อนาคต อาจมีบทบาทมากกว่านักลงทุน

7. บุคลากรหรือพนักงาน กิจกรรมที่มีคนเข้าบ่อย ออกบ่อยอาจถูกสังคมนมองว่า จะมีปัญหาในตัวของตัวเองไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ซึ่งองค์การเองก็จะต้องหาเทคนิควิธีที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวเพราะจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์การทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

8. การตอบแทนและสวัสดิการ แรงดึงดูดใจบุคลากรให้อยู่กับองค์การที่ดีประการหนึ่งนอกจากเงินเดือน ก็คือการให้ค่าตอบแทน ค่าสวัสดิการกับบุคลากรในองค์การซึ่งมีกลวิธีหลายรูปแบบเท่าที่ทำกันอยู่ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ก็มีค่ารักษาพยาบาล สิทธิในการลา ค่าเรียนบุตร วันหยุด ฯลฯ หน่วยงานใดที่ไม่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการ ก็จะสร้างปัญหาให้กับทั้งตัวบุคลากรและตัวองค์การเอง

9. บรรยากาศการทำงาน ในที่นี้จะมุ่งประเด็นไปที่องค์การจะต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับบุคลากร เช่น ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับลูกน้อง หาวิธีการให้พนักงานทำงานด้วยความสบายใจ และด้วยความผูกพันกับงานมากกว่าการสั่งการ และการบังคับ เปิดโอกาสให้มีการคลายเครียดในช่วงของการทำงานระยะยาว ยินดีให้ลูกน้องเข้าพบปรึกษาหารือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทักทายถามหาสารทุกข์สุขดิบตามความเหมาะสมและให้ถูกกาลเทศะ ให้ความเอื้อเฟื้อแก่ลูกน้อง เพื่อร่วมงาน ตลอดจนครอบครัว ตามควรแก่กรณี และวัฒนธรรม ถ้าบรรยากาศในการทำงานดี พนักงานมีความผูกพันกับองค์การ การทำงานของพนักงานก็จะมีผลสัมฤทธิ์สูง ในบางกรณี แม้หน่วยงานอื่นจะมีเงื่อนไขที่ดีเสนอมาเพื่อให้ไปอยู่ด้วย แต่พนักงานก็รักที่จะทำงานที่นี่เพราะมีบรรยากาศของการทำงานที่ดีกว่า

10. สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน หน่วยงานที่มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมให้กับพนักงานนับตั้งแต่เริ่มต้นทำงานวันแรกจะสร้างความประทับใจให้กับพนักงานเป็นอย่างมาก ในทางกลับกันหน่วยงานที่นอกจากจะไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แล้ว ยังเรียกร้องให้พนักงานจัดหามาเองก็จะทำให้พนักงานเกิดเจตคติที่ไม่ดีและจะมีผลต่อเนื่องในระยะยาวต่อไป สิ่งอำนวยความสะดวกที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับพนักงานก็ขึ้นอยู่กับงานที่องค์การมอบหมายให้ทำ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการควรให้สิ่งอำนวยความสะดวกประเภทเครื่องเขียน เครื่องพิมพ์ เครื่องมือสื่อสาร คู่มือการทำงาน ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ระบบแสงสว่าง ระบบปรับอากาศ เนื้อที่ที่ทำงาน โต๊ะเก้าอี้ ที่เก็บเอกสาร ปลั๊กไฟ หิ้งน้ำ ชุดเครื่องแบบ ถ้าจะมีอาหารมารับส่งได้ยิ่งดี

11. ความมั่นคง โดยธรรมชาติของคนไทยส่วนใหญ่จะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ เพราะสังคมจะมองว่า คนที่เปลี่ยนงานบ่อย คือ คนที่มีปัญหาเมื่อจะเริ่มทำงานก็เริ่มคิดถึง ความมั่นคงหรือหลักประกันในการทำงาน นี่เป็นเหตุผลสำคัญที่คนหวังเข้ารับราชการ เงินเดือนอยากได้มากแต่หลักประกันความมั่นคงก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน องค์การเองก็ต้องการความมั่นคง และมั่นคง เมื่อได้คนดี คนเก่ง คนขยันเข้ามาทำงานในองค์การ ก็หวังอยู่ว่าบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้จะช่วยสร้างความมั่นคงให้กับองค์การ อยากได้บุคลากรเหล่านี้อยู่กับองค์การตลอดไป ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่า บุคลากรบางคน บางกลุ่ม อยากได้งานที่มั่นคง แต่ตัวเองนอกจากจะไม่ได้ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การแล้ว ยังใช้ทรัพย์สิน และเวลา ขององค์การเพื่อประโยชน์ของตนเอง ครอบครัวและพรรคพวก บุคคลประเภทนี้ ถ้าเป็นองค์การเอกชนจะถูกพิจารณาให้ออกจากงานแต่ในส่วนของภาครัฐ ถือว่าเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข

12. ผลประกอบการขององค์การหรือบริษัท กิจกรรมของบริษัทที่มีผลประกอบการดี การขยายตัวในเชิงธุรกิจจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงจะเกิดตามมาตลอดเวลา ระบบธนาคาร จะเห็นได้ชัดเจนของการพยายามเปิดสาขาจากกรุงเทพมหานครไปสู่จังหวัด สู่อำเภอ แต่ถ้าผลประกอบการไม่ดี การเปลี่ยนแปลงที่ตามมาก็คือ การลดขนาดของบุคลากรการลดเงินโบนัส การยุบสาขา การชะลอแผนการลงทุน รัฐก็เช่นเดียวกัน เมื่อประชากรมากขึ้นเรื่อย ๆ หน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงต่อการบริการประชาชนก็ต้องขยายตัวออกเพื่อให้การบริการเป็นไปอย่างทั่วถึงและเกิดประสิทธิภาพ เช่น จำนวนเขตในกรุงเทพมหานคร ที่เพิ่มขึ้นเป็นระยะ ๆ จำนวนสถานีตำรวจ โรงพยาบาล โรงเรียน สถานีอนามัย และทั้งหมดนี้เป็นไปในเชิงปริมาณในเชิงคุณภาพ ต้องถือว่าเป็นสิ่งที่ต้องเร่งรัดดำเนินการอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะการขยายตัวเชิงปริมาณจะมีหรือไม่ก็ตาม

## 9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จำรูญ ดิสมาน (ม.ป.ป., น. 10) พบว่า ...ปัญหาในด้านการสอบสวนคดีอาญาและการถึงประชาชนมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด การที่ตำรวจภูธรไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เนื่องจากขอบเขตการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรมีกว้างขวาง ทั้งยังต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านอัตรากำลังตำรวจ เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะ ความร่วมมือจากประชาชนในการรวบรวมพยานหลักฐาน ลักษณะภูมิประเทศ การคมนาคม ตลอดจนระบบการบริหารราชการของกรมตำรวจที่ยังล่าช้า ฯลฯ

อมร ราชณรงค์ (2524, น. ก.) พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบของการบริหารงานในส่วนที่เกี่ยวกับปริมาณเครื่องมือเครื่องใช้ ความร่วมมือประสานงานจากประชาชน การประสานงาน และระบบการทำงาน เป็นอุปสรรคในการสอบสวนคดีอาญา สำหรับการยุ่งยากในขั้นตอนการสอบสวนนั้น ปรากฏว่า การติดตามผู้ต้องหามาฟ้องลงโทษ การเป็นพยานศาลเป็นขั้นตอนที่ค่อนข้างยุ่งยากในการสอบสวนของพนักงานสอบสวน

กิตติศักดิ์ ปลาทอง (2537, บทคัดย่อ, น. ก) พบว่าปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการสอบสวนคดีอาญา คือ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณพื้นฐานความรู้ ฯลฯ และปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรค คือ กฎหมายระเบียบที่มากเกินไป ความเครียด ปริมาณงานสอบสวนที่มากเกินไป เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ ฯลฯ

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2524, น. 35) พบว่า ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ การได้รับคำแนะนำสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ความร่วมมือสนับสนุนจากสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ โอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกอบรม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมเหล่านี้ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

สกุล แสงแก้ว (2523, น. 60) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาล พบว่ามีความพึงพอใจในมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงานอยู่ในอันดับสูงสุด

กษมา สุวรรณานนท์ (2540, น. 1) กล่าวว่า ในระบบการดำเนินคดีอาญานั้น ปัจจุบันพบว่าจะอยู่ภายใต้อิทธิพลของแนวความคิด 2 แนวความคิด คือ แนวความคิดในการควบคุมอาชญากรรม (Crime Control Model) และแนวความคิดในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน (Due Process Model) กล่าวคือ ประเทศใดให้ความสำคัญแก่แนวความคิดในการควบคุมอาชญากรรม ระบบการดำเนินคดีอาญาของประเทศนั้นก็จะเน้นในการสร้างกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อันเป็นการเอื้ออำนวยในการที่เจ้าพนักงานของรัฐ สามารถสืบสวนสอบสวน ป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างฉับพลันรวดเร็ว โดยอาจจะไม่คำนึงถึงสิทธิ-เสรีภาพของบุคคลมากนัก แต่หากประเทศใด ให้ความสำคัญแก่แนวความคิดในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ระบบการดำเนินคดีอาญาของประเทศนั้น ก็จะเน้นในการออกกฎหมายวางกฎเกณฑ์ให้กระบวนการยุติธรรมทุกขั้นตอนถูกจำกัดและถ่วงดุลโดยองค์กรอื่นที่มีใช้องค์กร

ฝ่ายบริหารและมุ่งที่จะให้ความคุ้มครองต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนยิ่งกว่าความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐ

ตำรวจเป็นหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมเบื้องต้นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมาก มีบทบาทสำคัญรับผิดชอบต่อความผาสุกของประชาชน และความปลอดภัยของประเทศ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจะมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันตลอดก็คือ ความสัมพันธ์แห่งการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งรวมถึงการควบคุมอาชญากรรมด้วยการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจึงจำเป็นต้องยึดมั่นอยู่บนความซื่อสัตย์สุจริต และการคุ้มครองความเป็นธรรมให้แก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอทั่วถึงกัน จากแนวความคิดในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ระบบการดำเนินคดีอาญาจะเน้นในเรื่องของการออกกฎหมายวางกฎเกณฑ์ให้กระบวนการยุติธรรมโดยมุ่งที่จะให้ความคุ้มครองต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนผู้วิจัยจึงใคร่เสนอแนวความคิดดังกล่าวเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของประชาชนต่อการถูกจับกุมและตรวจค้นตามหลักกฎหมายของสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ ดังคำกล่าวของ จงรัก จุฑานนท์ (2525, บทคัดย่อ, น. ก.) พบว่า หลักกฎหมายที่เกี่ยวกับการจับกุมและค้นของสหรัฐอเมริกา และอังกฤษ ดังคำกล่าวของ จงรัก จุฑานนท์ (2525, บทคัดย่อ, น. ก.) ได้วางหลักไว้ว่าการจับและการค้นกระทำได้โดยอาศัยเหตุอันควร (Probate Cause) ซึ่งก็เป็นทำนองเดียวกับหลักเดียวกับหลักกฎหมายของประเทศอังกฤษ และไทยนั่นเอง และวิธีการในการจับกุมก็ไม่ได้บังคับว่าจะต้องมีการออกหมายจับหรือหมายค้นเสมอไป กล่าวคือในกรณีที่เป็นการฉุกเฉินก็ทำการจับหรือค้นได้โดยไม่ต้องมีหมายส่วนกรณีที่ไม่เป็นการฉุกเฉิน ซึ่งต้องมีการออกหมายนั้นก็จะถูกควบคุมโดยอัยการหรือศาล แต่สำหรับในประเทศไทยในกรณีที่เป็นการฉุกเฉินก็สามารถจับหรือค้นได้โดยไม่ต้องมีการออกหมาย แต่ในกรณีที่ต้องมีการออกหมายจับหรือค้น การออกหมายก็ทำโดยเจ้าพนักงานตำรวจด้วยตนเอง ส่วนในประเทศอังกฤษ การจับ ทำได้โดยไม่ต้องมีหมาย แต่การค้นโดยหลักแล้วจะต้องมีการออกหมายค้นโดยผู้พิพากษาและบางกรณีก็เป็นตำรวจชั้นผู้ใหญ่

กฤษ สังขทรัพย์ (2518) กล่าวถึง อุปสรรคข้อขัดข้องในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในการบรรยายสรุปของกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี โดยให้ทัศนะสรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพของเจ้าหน้าที่ พนักงานสอบสวนยังขาดความรู้ทั้งด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ทั้งขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ขอบเขตเบื่อนสำนวนในทางทุจริตไม่บริการผู้มาติดต่อให้ดีเท่าที่ควร

2. กำลังพลเสื่อม สืบเนื่องมาจากไม่ชวนขวยหาความรู้เพิ่มเติม สุขภาพไม่สมบูรณ์ ปฏิบัติงานไม่ได้ เสียความประพฤติ

3. นายสืบตำรวจที่สำเร็จจากโรงเรียนตำรวจส่วนมากวินัยหย่อนยานไม่ค่อยมีสมรรถภาพในการสืบสวนปราบปราม

4. การบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย

4.1 การบรรจุ ปรากฏว่ามีการบรรจุบุคคลไปทำหน้าที่อย่างหนึ่งที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ

4.2 การแต่งตั้งบุคคล ถ้าหากเป็นพื้นที่หรือจังหวัดที่มีอิทธิพลควรจะมีการพิจารณาบรรจุตัวบุคคลเป็นพิเศษบุคคลที่เกิดในจังหวัดไม่ควรบรรจุ ควรบรรจุบุคคลจากท้องที่อื่น

4.3 การโยกย้ายข้าราชการตำรวจ ควรจะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณาดำเนินการในกรณีพิเศษด้วยเมื่อมีเหตุจำเป็นใด ๆ ก็ควรให้กระทำได้แล้ว รายงานให้กรมตำรวจทราบ การโยกย้ายน่าจะเอาผลงานมาพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายคนดี ประชาชนชอบ การย้ายควรย้ายไปอยู่ที่ดีขึ้น คนที่ไม่ดีเห็นแต่ตัวควรย้ายไปในพื้นที่ซึ่งจะไม่ก่อปัญหาเช่นนั้นขึ้นอีกให้มองเห็นว่าเป็นการลงโทษ

4.4 ด้านทรัพยากร ด้านการบริหาร ปรากฏว่า กำลังพล เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

วิรัตน์ ราชณรงค์ (2521) ได้ทำการศึกษาวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่เป็นอุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่าการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันอยู่ในเกณฑ์สูงและเข้มแข็ง การปราบปรามอยู่ในระดับกลาง เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ เช่น งานออกตรวจท้องที่ งานสืบสวนจับกุม ผู้กระทำความผิด และงานบริการประชาชน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละวันเกินกว่า 8 ชั่วโมง มีเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนน้อยที่ยังขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ยังมีปัญหาเกี่ยวกับอิทธิพลของพ่อค้าและอิทธิพลในท้องถิ่น การฆ่ากันตายยังมีมาก เพราะการแก้แค้นและขัดผลประโยชน์เป็นส่วนตัว ประชาชนส่วนใหญ่ยังให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ มีส่วนน้อยที่ยังไม่ให้ความร่วมมือเพราะเกรงว่าตนเองจะไม่ปลอดภัย ทรัพยากรในด้านการบริหารยังขาดแคลน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น อาวุธที่ทันสมัย เครื่องมือสื่อสารและยานพาหนะเป็นต้น ด้านเศรษฐกิจ เงินเดือนไม่พอใช้จ่ายในครอบครัวต้องเป็นหนี้เป็นสิน สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ บ้านพัก การบำรุงขวัญ ยังไม่เหมาะสมกับภารกิจและการดำรงชีพ

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2525) ได้กล่าวไว้ว่า การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวนจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในลักษณะที่สนองตอบต่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นอย่างเต็มกำลังความสามารถนั้น การได้รับความสนับสนุนเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน เครื่องพินธนาคาร และห้องปฏิบัติให้เพียงพอตามความจำเป็น ก็นับได้ว่าเป็นสิ่งเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติหน้าที่สำเร็จโดยรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งในแผนมหาไทยแม่บท ฉบับที่ 3 ก็ได้กำหนดมาตรการในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมไว้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ว่า ต้องการให้การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจได้ผลดี ก็ควรปรับปรุงเพิ่มพูนประสิทธิภาพองค์การ ระบบงาน อัตรากำลัง สวัสดิการ อาวุธ ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร และงบประมาณของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมให้สูงขึ้น

ปนัดดา พันธุ์พานิช (2535) ทำการศึกษาเรื่อง “ทัศนะของบุคคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อปัญหาการดำเนินคดีกระทำชำเรา” โดยการศึกษาจากเอกสารและการวิจัยภาคสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ ตำรวจ 80 นาย อัยการ 100 นาย ทนายความ 15 นาย ผู้พิพากษา 60 นาย รวม 255 นาย พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่เห็นว่าบรรยากาศ สถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานีตำรวจรวมทั้งพนักงานสอบสวนที่เป็นชายและการเล่ารายละเอียดของคดีที่เป็นชายฟังนั้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้เสียหายที่เป็นหญิงไม่กล้าแจ้งความเมื่อถูกข่มขืนหรือต้องเปลี่ยนใจไม่ดำเนินคดีให้ตลอด อีกทั้งพนักงานสอบสวนมักตั้งสมมติฐานไว้ก่อนว่าผู้เสียหายไม่ได้ถูกข่มขืนจริง เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้เสียหายไม่ดำเนินคดีต่อไป สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินคดีข่มขืนกระทำชำเรานั้น บุคคลากรในกระบวนการยุติธรรมส่วนใหญ่เห็นว่าผู้สอบสวนปากคำผู้เสียหายควรเป็นพนักงานสอบสวนหญิง กรณีไม่สามารถใช้ตำรวจหญิงควรอนุญาตให้นักสังคมสงเคราะห์หรือนักจิตวิทยาหรือทนายความที่เป็นหญิงเข้าร่วมในการสอบสวนปากคำด้วยจะทำให้หญิงสะดวกใจในการเล่าเหตุการณ์และเข้าใจสภาพจิตใจหญิงได้ดีกว่าตำรวจชาย

วิรญา ปลั่งศรีสกุล (2539) ทำการศึกษาเรื่อง “บทบาทของพนักงานสอบสวนหญิงในการสอบสวนคดีข่มขืนกระทำชำเรา” โดยทำการศึกษาจากเอกสารและการวิจัยภาคสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ ตำรวจ 110 นาย อัยการ 70 นาย ทนายความ 50 นาย ผู้พิพากษา 70 นาย รวม 300 นาย พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินคดีข่มขืนกระทำชำเรา บุคคลากรในกระบวนการยุติธรรมเห็นด้วยว่าปัจจุบันคดีข่มขืนกระทำชำเรามีความทารุณและโหดร้ายมากขึ้นทั้งรูปแบบและการอำพรางคดี อีกทั้งสุรายาเสพติด แหล่งมั่วสุมสื่อลามกรูปแบบ

ต่าง ๆ เป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการข่มขืน เห็นด้วยว่าความเสื่อมโทรมทางวัฒนธรรม สังคม คุณธรรม ศีลธรรม นำไปสู่คดีอาชญากรรมทางเพศได้

การมีพนักงานสอบสวนหญิงในคดีข่มขืนกระทำชำเรา ทำให้ผู้เสียหายเกิดความอบอุ่นใจ เชื่อว่าพนักงานสอบสวนหญิงจะทำให้กำลังใจผู้เสียหายไม่มองผู้เสียหายในทางลบเห็นด้วยว่า พนักงานสอบสวนหญิงยังขาดการฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการสอบสวน เห็นด้วยว่าการบรรจุพนักงานสอบสวนหญิงมาปฏิบัติหน้าที่นั้น เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ความชำนาญ และเห็นด้วยว่าการขาดเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสอบสวนทำให้พนักงานสอบสวนหญิงไม่สามารถดำเนินคดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนว่าการมีพนักงานสอบสวนหญิงย่อมทำให้ผู้เสียหายกล้าที่จะตอบคำถามหรือเล่ารายละเอียดเกี่ยวกับคดีได้มากกว่าพนักงานสอบสวนชาย เนื่องจากเข้าใจจิตใจของผู้เสียหาย ซึ่งเป็นผู้หญิงได้ดี

#### 10. ข้อมูลสถิติคดีอาญาของกองบังคับการตำรวจนครบาล 4

##### ตารางที่ 2.1

##### สถิติคดีอาญาของกองบังคับการตำรวจนครบาล 4

ประเภทความผิด (%จับกุม)	รับแจ้ง	จับ	ผู้ต้องหา (คน)	คดีค้างเก่า		รวมจับ (คดีค้างเก่า)	
				จับ (คดี)	ผู้ต้องหา (คน)	จับ (คดี)	ผู้ต้องหา (คน)
1. คดีอุกฉกรรจ์สะเทือนขวัญ (กลุ่ม 1)	218	71	108	54	68	125	176
2. คดีชีวิต ร่างกาย และเพศ (กลุ่ม 2)	903	250	333	236	250	486	583
3. คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ (กลุ่ม 3)	3,224	697	844	245	278	942	1,122
4. คดีที่น่าสนใจ	2,501	142	181	148	163	290	344
5. คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย	4,756	4,749	6,789	1	1	4,750	6,790

