รายงานการวิจัย

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ
An Approach to Develop a Case Administration System in the Police Station

โดย

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้รับทุนอุดหนุนจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สิงหาคม 2556

ลิขสิทธิ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

รายงานการวิจัย

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ

โดย

วีระพงษ์ บุญโญภาส และคณะ **คณะนิติศาสตร์**
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้รับทุนอุดหนุนจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
สิงหาคม 2556
ลิขสิทธิ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

Research Report

Title

An Approach to Develop a Case Administration System in the Police Station

By

Viraphong Boonyobhas, et al. Faculty of Law
Chulalongkorn University

Supported by The Secretariat of the Senate
August 2013
Copy Right by the Secretariat of the Senate

บทคัดย่อ

ชื่อรายงานการวิจัย : แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ
ชื่อผู้วิจัย : วีระพงษ์ บุญโญภาส และคณะ
เดือน ปี ที่ทำวิจัยแล้วเสร็จ : สิงหาคม 2556

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคดีของสถานีตำรวจ

วิธีการดำเนินการวิจัย ใช้วิธีศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพด้วยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) การสัมภาษณ์เจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในระบบโครงสร้างระบบงานสืบสวนสอบสวนและระบบงานคดีของตำรวจในสถานีตำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 14 ท่าน และการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) โดยกลุ่มเป้าหมายคือบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ในระบบโครงสร้างระบบงานสืบสวนสอบสวนและระบบงานคดีของตำรวจในสถานีตำรวจ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวนผู้เข้าร่วมประชุม 53 คน และใช้วิธีศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 1,200 ชุด เพื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมของระบบงานสืบสวนสอบสวน ระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวนและระบบการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านระบบงานสอบสวน พบปัญหาการแยกงานสืบสวนและงานสอบสวนออกจากกัน ทำให้การบริหารงานคดีไม่เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และยังมีปัญหาอื่นอีกหลายประการ ได้แก่ ปัญหาด้านอัตรากำลัง ปัญหาจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกับปริมาณคดีในสถานีตำรวจ ปัญหาผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนและสอบสวน เนื่องจากไม่เคยมีประสบการณ์หรือผ่านงานสอบสวนมาก่อน ปัญหาด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ มีมากมายและกระจัดกระจาย ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และปัญหาการขาดอุปกรณ์ เครื่องมือและงบประมาณ (2) ด้านระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนพบว่า การนำระบบ Academic Rank Certification (ARC) มาใช้กับระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ ก่อให้เกิดสภาพปัญหาและความเสียหายต่อระบบงานสอบสวนและต่อประชาชน และ (3) ด้านกระบวนยุติธรรมชุมชนในระบบงานตำรวจพบว่า ยังขาด

กฎหมายที่รองรับเกี่ยวกับการให้อำนาจพนักงานสอบสวนในการประนอมและไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา

สำหรับข้อเสนอแนะคือ (1) ด้านระบบงานสอบสวน พนักงานสอบสวนควรมีหน้าที่สืบสวนปราบปรามอาชญากรรมด้วย ควรให้พนักงานสอบสวนออกไปสอบสวนยังที่เกิดเหตุเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานเบื้องต้นในที่เกิดเหตุเพื่อสืบสวนหาร่อยรอยหลักฐาน รวมถึงหาพยานหลักฐานเพื่อนำมาประกอบการดำเนินคดีอย่างเป็นระบบ ควรกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานสอบสวนให้มีความเหมาะสมตามปริมาณงานในแต่ละสถานีตำรวจ ควรกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวนและจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้ประชาชนได้รับทราบ (2) ด้านระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน ควรปรับตำแหน่งรอง ผกก. ในสถานีตำรวจ ให้เป็นตำแหน่ง รอง ผกก. ประจำสถานีตำรวจ และให้มีการหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ เพื่อให้มีความชำนาญงานในทุกลักษณะงานของสถานีตำรวจ ควรปรับตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจจากตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 44 ให้เป็นตำแหน่งรองสารวัตรสอบสวน สารวัตรสอบสวน และรองผู้กำกับสถานีตำรวจ โดยกำหนดจำนวนตำแหน่งสารวัตร รองสารวัตร ให้ได้สัดส่วน 4 : 1 เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาคอขวดและแก้ไขปัญหากำลังพลแอดอัด และตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 44 อันได้แก่ ตำแหน่งพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ (รอง สว. – รอง ผบก.) กำหนดให้เป็นตำแหน่งประจำส่วนราชการสังกัด ภ.จว. และ บก. และตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ผบก.) กำหนดให้เป็นตำแหน่งประจำส่วนราชการสังกัด บช. นอกจากนั้นควรใช้ระบบ R.C. (Rank Classification) เป็นระบบตำแหน่งในสถานีตำรวจ และในการสอบสวนคดีที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนหรือคดีสำคัญ (major case) ควรทำงานกันเป็นทีมเพื่อช่วยกันทำการสอบสวน รวมรวบพยานหลักฐานและติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ (3) ด้านกระบวนยุติธรรมชุมชนในระบบงานตำรวจ เสนอให้ตรากฎหมายรองรับให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นสอบสวนได้ เพื่อลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาล และในส่วนการเปรียบเทียบปรับนั้น ควรเพิ่มประเภทความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาตามมาตรา 71 วรรคสอง ให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจเปรียบเทียบปรับได้

Abstract

Research Title : An Approach to Develop a Case Administration System in the Police Station

Author : Viraphong Boonyobhas, et al.

Month Year : August 2013

The research objective of the Study of an Approach to Develop a Case Administration System in the Police Station is primarily to improve efficiency of case administration in the police station.

The research methodology employes methods of: qualitative research by collecting data from documents (Documentary Research); In-depth Interview, whereby the key informants are totally 14 qualified authorities, who have experience in the structural system of case administration in the police station; Focus Group, whereby the target group is 53 police officers, scholars and qualified authorities, who are involved and have experience in the structural system of inquiry and case administration of the police station; and quantitative research by collecting data from Field Research from 1,200 sets of questionnaires, which inquire opinions about a proper format of investigation and inquiry works, positioning system and case development system in the police station.

The results of the research find that: (1) with respect to the working system of inquiry, there appears a problem of separation of the investigative work from the inquiry work, resulting in the case administration deviating from the right direction, and there are also many other problems, including: problem of workforce; problem of imbalance between the number of inquiry officials and the number of cases in the police station; problem of the commanding officers lacking knowledge and understanding about the investigation and inquiry operations, because they have low or even no experience in the inquiry work; problems with laws, rules, regulations and

orders, which are numerous and scatter, leading to problems with and obstacles to the operation; and problem of the insufficient equipment, apparatus and budget; (2) with respect to the positioning system of inquiry officials, it is found that introduction of the Academic Rank Certification (ARC) system to the positioning system of inquiry officials in the police station results in problematic conditions for and damage to the inquiry operation system and people; and (3) with respect to the judicial process, the police operation system is found to be absent of law for supporting authorization of the inquiry official to compromise and mediate criminal disputes.

The recommendations comprise: (1) with respect to the inquiry operation system, the inquiry official should perform duties of investigation and suppression of crimes as well, the inquiry official should go out on the field, in order to gather preliminary evidence from the scene or inspect the scene for clue, trace and evidence for systematically supporting the prosecution, the number and position of inquiry officials should be allocated to suit the workload of each police station, the position of assistant inquiry official should be designated and the public relation officer should be assigned for publicizing the results of operations of the inquiry official to people in general; (2) with respect to the positioning system of the inquiry official, positions of deputy superintendents in the police station should be adjusted to be positions of deputy superintendents of the police station, which shall be rotated to take turn in performing section of work, in order to gain proficiency in each nature of work of the police station, the position of inquiry official should be adjusted to the position of inquiry official under National Police Act B.E. 2547, Section 44, which shall be inquiry deputy inspector, inquiry inspector and inquiry deputy superintendent of the police station, thereby enrolling number of inquiry deputy inspectors and inquiry inspectors at the 4:1 ratio, in order to avoid bottleneck phenomena and overpopulation of workforces, and the position of inquiry official under National Police Act B.E. 2547, Section 44, which include the inquiry official to the expert inquiry official (deputy inspector – deputy superintendent) are designated as the position of provincial police and and provincial police command, and the

position of specialist inquiry official (superintendent) shall report to the provincial police headquarter, moreover, the R.C. (Rank Classification) system should be used as the system in the police station, and investigation into a complicated or major case should be conducted as a team, in order to collaborate in inquiry, collecting evidence and apprehending the suspect for prosecution and conviction; and (3) with respect to the community justice in the police operation system, it is recommended that a law should be provided for authorizing the inquiry official to compromise and mediate criminal disputes at the inquiry stage, in order to reduce number of cases to the Court, and as to settlement of case by fine, an amendment should be made to the Second Paragraph of Section 71 of the Penal Code, in order to authorize the inquiry official to settle cases by fine.

กิตติกรรมประกาศ

ในการดำเนินโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ได้สนับสนุนทุนการศึกษาวิจัย และขอขอบคุณคณะอนุกรรมาธิการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ที่เสนอแนวทางการศึกษาวิจัย ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ประสานงานและสนับสนุนข้อมูลทุกด้านอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย และที่สำคัญขอขอบคุณคณะกรรมการวิจัยและพัฒนาของวุฒิสภาและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขรายงานวิจัยให้มีความครบถ้วนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการอ้างอิงทางวิชาการ

นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณในความร่วมมือของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ตำรวจ พนักงานสอบสวนทุกท่านที่เข้าร่วมการประชุมกลุ่มย่อยและให้ข้อคิดเห็นต่อประเด็นการวิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล , ตำรวจภูธรภาค 1 - ภาค 9 และศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ศาสตราจารย์วีระพงษ์ บุญโญภาสและคณะ

สิงหาคม 2556

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ (1)

Abstract (3)

กิตติกรรมประกาศ (6)

สารบัญ (7)

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและสภาพปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 5

1.3 ขอบเขตของการวิจัย..... 5

1.4 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย..... 5

1.5 นิยามศัพท์..... 7

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 10

บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม

2.1 กระบวนการยุติธรรมทางอาญากับบทบาทของตำรวจ..... 10

2.2 ภาพรวมขององค์กรตำรวจในปัจจุบัน..... 16

2.2.1 นโยบายและเป้าหมายขององค์กร..... 16

2.2.2 แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2552–2555..... 18

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... 20

2.3.1 ทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมายของตำรวจ..... 20

2.3.1.1 ทฤษฎีกระบวนการยุติธรรม 22

2.3.1.2 ทฤษฎีการควบคุมอาชญากรรม 23

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 24

2.3.3 แนวคิดและหลักการกำหนดตำแหน่ง..... 35

2.3.3.1 ความหมายและความสำคัญของการกำหนดตำแหน่ง..... 35

2.3.3.2 วิวัฒนาการและแนวคิดในการกำหนดตำแหน่งของราชการไทย..... 40

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.3.3.3 ประเภทของการกำหนดตำแหน่งในระบบราชการไทย..... 50
2.3.3.3.1 การกำหนดตำแหน่งตามชั้นยศและคุณสมบัติของบุคคล 51
2.3.3.3.2 การกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ.... 52
2.3.3.3.3 การกำหนดตำแหน่งตามคุณวุฒิหรือคุณสมบัติของบุคคล 56
2.3.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนยุติธรรมชุมชนในระบบงานตำรวจ..... 57
2.3.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมชุมชน 57
2.3.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการให้พนักงานสอบสวนมีบทบาทสำคัญต่อการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาล..... 63
2.4 การบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจของประเทศไทยในปัจจุบัน..... 67
2.4.1 ระบบงานสืบสวนสอบสวน..... 67
2.4.1.1 ความหมายของการสืบสวนสอบสวน..... 67
2.4.1.2 แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน..... 71
2.4.1.2.1 สืบสวน..... 71
2.4.1.2.2 สอบสวน..... 74
2.4.1.3 ความสัมพันธ์ของงานสืบสวนและสอบสวน..... 92
2.4.2 การกำหนดตำแหน่งในสถานีตำรวจ..... 94
2.4.2.1 แนวคิดการกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน..... 94
2.4.2.2 การกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน 98
2.4.2.3 การกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ..... 104
2.4.2.4 การปฏิบัติงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวน 109
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 118
2.5.1 ด้านการบริหารงานของสถานีตำรวจ..... 118

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.5.2 ด้านความพึงพอใจและทัศนคติของประชาชนหรือผู้เสียหายที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ..... 129

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 วิธีการวิจัย..... 144

3.2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย..... 145

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 146

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 147

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 147

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล..... 148

บทที่ 4 ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

4.1 ผลการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก..... 149

4.1.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาชีพตำรวจ..... 150

4.1.2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานองค์กรและการบริหารงานบุคคล... 160

4.1.3 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านงานสอบสวน..... 165

4.1.4 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั่วไป..... 171

4.2 รายงานสรุปผลจากการจัดประชุมกลุ่มย่อย 177

4.3 รายงานผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม..... 189

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา..... 241

5.2 ข้อเสนอแนะ..... 266

บรรณานุกรม..... 276

ภาคผนวก

ก. รายชื่อคณะกรรมการวิจัยและพัฒนาของวุฒิสภา..... 283

ข. แบบสอบถามความคิดเห็นตามโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ”..... 286

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ค. ความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากข้อคำถามปลายเปิด
แยกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 300
ง. คำชี้แจงตอบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการวิจัยฯ 392
ประวัติผู้วิจัย 401

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระบวนการยุติธรรมทางอาญาของประเทศไทยในปัจจุบัน มีองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมายอาญาเพื่อรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสงบสุขของบ้านเมือง รวมทั้งดำรงไว้ซึ่งความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย ได้แก่ ตำรวจ อัยการ ศาลและราชทัณฑ์ โดยแต่ละองค์กรจะรับผิดชอบภารกิจในการบังคับใช้กฎหมายของตนเป็นการเฉพาะและปฏิบัติงานแยกอิสระจากกัน และหากพิจารณาจากบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานดังกล่าวจะเห็นว่า ตำรวจเปรียบเสมือนต้นทางในการดำเนินคดีอาญาเป็นจุดเริ่มต้นแห่งคดีก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ การปฏิบัติงานตำรวจสามารถแบ่งภาพรวมได้เป็น 2 บทบาทคือ บทบาทของการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งประกอบด้วย การป้องกันอาชญากรรม การจับกุมผู้กระทำความผิด การสืบสวนสอบสวน และบทบาทที่สองคือ บทบาทของการให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ

จากรายงานข้อมูลสถิติอาชญากรรมภาคประชาชน พ.ศ.2550 (โครงการสำรวจปี พ.ศ.2551) โดยกระทรวงยุติธรรม เป็นการสำรวจข้อมูลสถิติอาชญากรรมภาคประชาชนทั่วประเทศระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2550 ซึ่งเป็นโครงการสำรวจข้อมูลอาชญากรรมจากผู้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมทั่วประเทศโดยตรงอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรกของประเทศไทย การสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ผลการสำรวจอาชญากรรมภาคประชาชนและจัดทำรายงานข้อมูลสถิติอาชญากรรมภาคประชาชนทั่วประเทศ ปี พ.ศ. 2550 พร้อมทั้งนำเสนอและเผยแพร่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแก่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและสาธารณชน และเพื่อวางแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสถิติอาชญากรรมภาคประชาชนในประเทศไทย (CRIME VICTIMIZATION DATA-BASE LINE IN THAILAND) ให้มีทิศทางที่ชัดเจนและมีความต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้ใช้ข้อมูลต่อไป โดยการสำรวจเน้นไปที่อาชญากรรมพื้นฐาน (TRADITIONAL STREET CRIMES) 4 ประเภท ได้แก่ อาชญากรรมต่อทรัพย์สิน อาชญากรรมต่อชีวิตและร่างกาย อาชญากรรมทางเพศ และ อาชญากรรมเกี่ยวกับการแอบอ้างใช้ข้อมูลส่วนตัวหรือข้อมูลทางการเงินหรือแอบอ้างใช้เอกสาร

ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่พบจากกการสำรวจข้อมูลอาชญากรรมภาคประชาชนทั่วประเทศพ.ศ. 2550 ครั้งนี้ แม้พบว่าประชาชนทั่วประเทศที่ทำการสำรวจจะตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมพื้นฐานประเภททรัพย์สิน ต่อชีวิตและร่างกาย อาชญากรรมทางเพศ และการแอบอ้างใช้ข้อมูลฯ จำนวน 288,683 รายโดยประสบอาชญากรรม จำนวน 410,438 ครั้ง ก็ตาม แต่ผลการสำรวจพบว่าเหยื่ออาชญากรรมส่วนใหญ่เกินกว่าครึ่งหนึ่งระบุว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ทราบเหตุอาชญากรรมที่เกิดขึ้นคิดเป็นร้อยละ 65.2 ส่วนที่ทราบว่ามีอาชญากรรมเกิดขึ้นมีเพียงร้อยละ 31.1 เท่านั้น โดยอาชญากรรมต่อทรัพย์สินและอาชญากรรมการแอบอ้างใช้ข้อมูลฯ ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ทราบเรื่องมากที่สุดตามลำดับ ส่วนอาชญากรรมต่อชีวิตและร่างกายที่เกิดส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะได้รับทราบเรื่องมากกว่า และข้อมูลในและนอกเขตเทศบาลมีความสอดคล้องกัน

เหตุผลของการที่เหยื่ออาชญากรรมไม่มาแจ้งความ ส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มาแจ้งความเพราะคิดว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจะไม่สามารถทำอะไรได้ ไม่มีการแจ้งเพราะเหตุที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล็กน้อยไม่สำคัญถึงกับต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ ไม่มีการแจ้งเพราะคิดว่าตำรวจจะไม่ช่วยเหลือ ไม่มีการแจ้งเนื่องจากสาเหตุอื่นๆ และไม่มีการแจ้งเพราะจัดการกับเหตุที่เกิดขึ้นโดยวิธีการอื่น อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าในเขตเทศบาลกรณีที่เหยื่ออาชญากรรมไม่แจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นทั้งหมดใช้วิธีการจัดการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยวิธีอื่นๆ ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการนอกกฎหมายก็เป็นได้ ทั้งนี้เมื่อแยกพิจารณาสาเหตุดังกล่าวข้างต้นพบว่า

- กรณีไม่มีการแจ้งเพราะคิดว่าเจ้าหน้าที่จะไม่สามารถดำเนินการใดๆ ได้ (ร้อยละ 62.0) : ส่วนใหญ่เหยื่ออาชญากรรมระบุรายละเอียดเหตุผลว่า เพราะตนไม่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้กระทำผิดหรือไม่มีหลักฐานเพียงพอ ถึงแจ้งความก็ไม่สามารถได้คืนทรัพย์สิน หรือไม่สามารถระบุทรัพย์สินที่เสียหายได้ และไม่มีการแจ้งความเพราะทราบเหตุที่เกิดขึ้นช้าเกินไปตามลำดับ
- กรณีไม่มีการแจ้งเพราะเหตุที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่สำคัญถึงกับต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ 38.1) : เหยื่ออาชญากรรมส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าเป็นเหตุเล็กน้อย ไม่รุนแรง หรือผู้กระทำผิดกระทำการไม่สำเร็จหรือไม่มีทรัพย์สินเสียหายจึงไม่ได้แจ้งความ ผู้กระทำผิดเป็นเด็ก เป็นเรื่องไม่รุนแรงระหว่างเด็กไม่แน่ชัดว่าเหตุที่เกิดเป็นอาชญากรรม หรือไม่แน่ชัดว่าผู้กระทำผิดมีเจตนาหรือไม่
- กรณีไม่มีการแจ้งเพราะคิดว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจะไม่ช่วยเหลือ (ร้อยละ 11.4) : ส่วนใหญ่เหยื่ออาชญากรรมคิดว่าผู้กระทำผิดเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือเป็นผู้มีอิทธิพล เจ้าหน้าที่ไม่ให้ความสำคัญหรือเจ้าหน้าที่จะไม่อยากเข้ามาเกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ แจ้งแล้ว

เจ้าหน้าที่จะมาถึงที่เกิดเหตุช้าไม่ทันการ และเจ้าหน้าที่มีอคติต่อผู้เสียหาย เจ้าหน้าที่จะข่มขู่ ดูถูก หรือทำให้ผู้เสียหายต้องเดือดร้อนเพิ่มขึ้น

- กรณีไม่มีการแจ้งเนื่องจากสาเหตุอื่นๆ (ร้อยละ 10.9) : ส่วนใหญ่เหยื่ออาชญากรรมระบุว่าเพราะไม่สะดวก ไม่มีเวลาจะแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ ไม่ต้องการให้ผู้กระทำผิดต้องถูกดำเนินคดี ถูกผู้กระทำผิดข่มขู่ กลัวว่าจะถูกแก้แค้น ถูกทำร้ายจากผู้กระทำผิดหรือผู้เกี่ยวข้อง ได้รับคำแนะนำว่าไม่ควรแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ และไม่ได้แจ้ง แต่ไม่ทราบว่ามีผู้อื่นแจ้งหรือไม่ หรือคิดว่ามีผู้อื่นแจ้งแล้วจึงไม่ได้แจ้งสัดส่วนเท่ากัน และเหตุผลอื่นๆ เช่น ไม่อยากยุ่งยากเสียเวลา คิดว่าตำรวจคงช่วยจับคนร้ายไม่ได้ มูลค่าของทรัพย์สินไม่สูงมาก และไม่อยากมีปัญหา เป็นต้น

- กรณีไม่มีการแจ้งเพราะจัดการกับเหตุที่เกิดขึ้นโดยวิธีการอื่น (ร้อยละ 8.2) : เหยื่ออาชญากรรมระบุว่า เพราะแจ้งเหตุต่อผู้อื่นซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบสถานที่เกิดเหตุ เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา อาจารย์และเพราะเป็นเรื่องส่วนตัว หรือมีวิธีจัดการด้วยตนเอง เช่น ตกลงกับผู้กระทำผิด แจ้งผู้ปกครองของผู้กระทำผิด

จากข้อมูลข้างต้น จึงอาจสรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจไทยในปัจจุบันยังไม่ตอบสนองต่อภารกิจที่แท้จริงขององค์กรในเรื่องการคุ้มครองสังคมจากปัญหาอาชญากรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ เพราะสถานีตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและเข้าถึงได้ง่าย จึงเปรียบเสมือนหน้าด่านของระบบงานตำรวจที่จะสะท้อนการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่มีต่อประชาชนและสังคม สาเหตุหลักมาจากระบบงานสอบสวนและประสิทธิภาพในการสอบสวนของตำรวจไทย เนื่องจากการสอบสวนถือเป็นภารกิจที่สำคัญมากในกระบวนการยุติธรรมเพราะมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ปัญหาส่วนหนึ่งมาจากการแยกงานสืบสวนและงานสอบสวนออกจากกัน ทำให้พนักงานสอบสวนซึ่งมีหน้าที่ในการสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 18 คือ มีหน้าที่ในการรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นใด ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ ไม่ออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน มุ่งแต่การทำสำนวนซึ่งเป็นงานเอกสารและเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการสอบสวน ทั้งนี้ พนักงานสอบสวนเพียงแต่ทำการสอบปากคำแล้วทำความเห็น โดยถือว่าเป็นการรวบรวมพยานหลักฐานแล้ว ทำให้ระบบงานสอบสวนล้มเหลว ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวมาจากระบบโครงสร้างและระบบตำแหน่งในสถานีตำรวจและการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนที่ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547

อีกทั้งการนำระบบ A.R.C หรือ Academic Rank Classification อันเป็นระบบที่ใช้การกำหนดตำแหน่งในงานวิชาการมาใช้ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวน ซึ่งเป็นงานลักษณะคดีที่ต้องมีการทำงานเป็นทีม มีการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ทำให้ระบบตำแหน่งไม่เป็นไปตามหลักการบริหารงานบุคคลที่การกำหนดตำแหน่งจะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่และตอบสนองต่อภารกิจของคณะกรรมาธิการการยุติธรรมและการตำรวจที่มีบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบการดำเนินการตามนโยบายด้านการบริหารงานยุติธรรม กระบวนการยุติธรรมและการตำรวจในการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและเพื่อค้นหาความจริง ซึ่งในประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างและระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนนั้นพบว่า แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในปัจจุบัน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ตอบสนองต่อภารกิจของตำรวจอย่างแท้จริง ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของตำรวจไทย จึงจำเป็นต้องศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนและปัญหาการบริหารจัดคดีในสถานีตำรวจ ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษาและการรับฟังความคิดเห็นไปประกอบการพิจารณา เพื่อผลักดันให้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

คณะอนุกรรมาธิการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จึงเห็นควรให้มีการดำเนินการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบงานสืบสวนสอบสวนและการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบงานสืบสวนสอบสวนในสถานีตำรวจรวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างระบบตำแหน่งในสถานีตำรวจให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและแนวทางการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ และศึกษาการนำหลักเรื่องกระบวนยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจ โดยให้พนักงานสอบสวนสามารถยุติคดีหรือการระงับปัญหาข้อพิพาทในคดีอาญาบางเรื่องได้ ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของงานคดีได้มาก ทำให้พนักงานสอบสวนมีเวลาในการทำคดีที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องผ่านกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิด การรักษาความสงบเรียบร้อยและสอดส่องดูแลทุกข์สุขของประชาชน

นอกจากนั้น การดำเนินการศึกษาวิจัยดังกล่าวยังส่งผลให้การดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปภายใต้กรอบการปฏิบัติตามแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ.2552–2555

ที่ออกตามพระราชบัญญัติพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2549 ในยุทธศาสตร์ที่ 4 ว่าด้วยการประสานความร่วมมือและพัฒนาระบบงานยุติธรรม ที่กำหนดให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมต้องปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพระบบงาน โดยสนับสนุนและส่งเสริมการนำวิธีการบริหารจัดการคดีมาใช้พัฒนาระบบการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ระบบการสืบสวนสอบสวนและดำเนินคดี

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคดีของสถานีตำรวจ

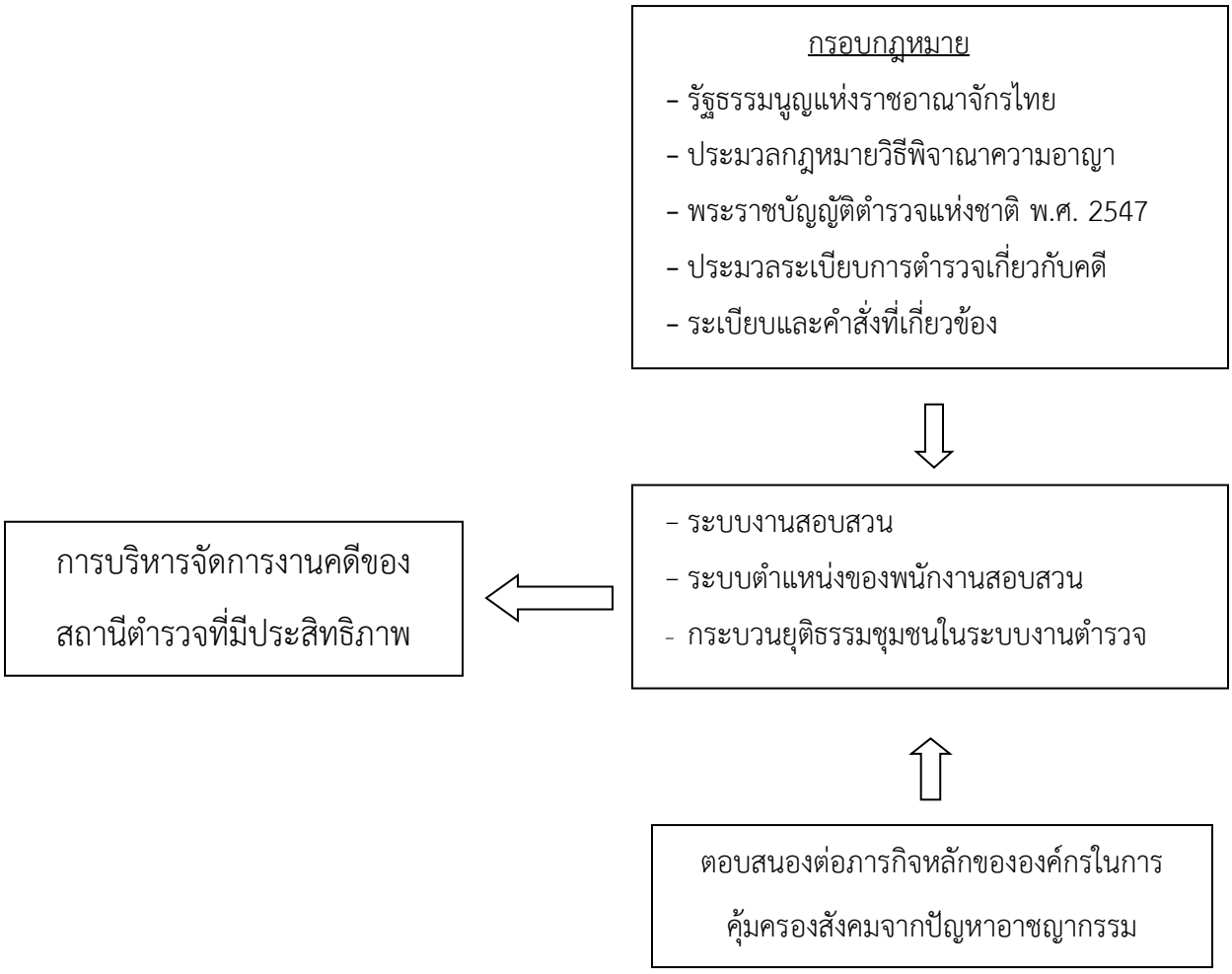
1.3 ขอบเขตการวิจัย

1) ทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสถานีตำรวจและความพึงพอใจและทัศนคติของประชาชนหรือผู้เสียหายที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
2) ศึกษาระบบงานสอบสวนและการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจของประเทศไทยในปัจจุบัน
3) ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคดีของสถานีตำรวจ
4) เสนอแนะแนวทางพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ
5) เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคดีของสถานีตำรวจ

1.4 กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย

การสร้างระบบการบริหารจัดการงานคดีของสถานีตำรวจ จำเป็นต้องคำนึงถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กรตำรวจในเรื่องการคุ้มครองสังคมจากปัญหาอาชญากรรม ซึ่งสะท้อนจากบทบาทขององค์กรในเรื่องการป้องกันอาชญากรรม การจับกุมผู้กระทำความผิด การสืบสวนสอบสวนและการให้บริการประชาชน ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคดีในสถานีตำรวจ จึงขึ้นอยู่กับการปรับปรุงระบบงานสอบสวนที่ไม่มีประสิทธิภาพในปัจจุบันและระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนให้สอดคล้องกับลักษณะงานของสถานีตำรวจ โดยมุ่งศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในการอำนวยความ

ยุติธรรมให้กับประชาชน ภายใต้ระบบการทำงานด้านการสอบสวนและการบริหารงานสถานีตำรวจที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการนำระบบยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจ เพื่อยุติความขัดแย้งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งนี้ จะต้องอยู่ภายใต้กรอบกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง



จากกรอบแนวคิดดังกล่าว มาจากประเด็นปัญหาเบื้องต้นของการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนในสถานีตำรวจที่ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่ตอบสนองต่อภารกิจที่แท้จริงขององค์กรในเรื่องการคุ้มครองสังคมจากปัญหาอาชญากรรมได้ จึงมุ่งไปสู่การดำเนินการศึกษาวิจัยในส่วนของการทบทวนวรรณกรรมบทที่ 2 โดยคณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจ โดยจำเป็นต้องจะต้องศึกษาวิจัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมายของตำรวจ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานสอบสวน แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนด

ตำแหน่งและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมชุมชนในชั้นตำรวจ ภายใต้กรอบของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประมวลกฎหมายวิธีพิจาณาความอาญา พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ระเบียบและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจ ก่อนนำไปสู่การศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของสถานีตำรวจ และคณะผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย สรุปได้ดังนี้

- ดำเนินการวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร
- ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 4 กลุ่ม รวมจำนวนทั้งสิ้น 14 คน แยกเป็น (1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาชีพตำรวจ (2) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานองค์กรและการบริหารงานบุคคล (3) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านงานสอบสวนและ (4) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั่วไป เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกวิชาชีพตำรวจ
- ดำเนินการจัดประชุมกลุ่มย่อย และ
- ดำเนินการรวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 1,200 ชุด

ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยจะได้นำผลจากการศึกษาวิจัยดังกล่าว มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อแสวงหาแนวทางการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพงานสอบสวนในสถานีตำรวจ การกำหนดตำแหน่งในสถานีตำรวจให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่หลัก และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับกรอบภารกิจและหน้าที่ของตำรวจ อันจะตอบสนองต่อการคุ้มครองประชาชนและสังคมจากอาชญากรรมได้อย่างแท้จริง

1.5 นิยามศัพท์

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หมายถึง ส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี 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

ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดความผิดทางอาญาขึ้นสำหรับการกระทำใดเป็นการเฉพาะและตกอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติตาม (3) (4) หรือ (5) จะตราพระราชกฤษฎีกาโอนอำนาจหน้าที่ตาม (3) (4) หรือ (5) เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความผิดทางอาญาดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นใดก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ข้าราชการตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ้นจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน และให้ถือว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ พนักงานสอบสวน หรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

(ที่มา : มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547)

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจโดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย (ที่มา : มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547)

พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รวมทั้งพัศดี เจ้าพนักงานกรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเจ้าท่า พนักงานตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าพนักงานอื่นๆ ในเมื่อทำการอันเกี่ยวกับการจับกุมปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมาย ซึ่งตนมีหน้าที่ต้องจับกุมหรือปราบปราม (ที่มา : ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 2 (16))

พนักงานสอบสวน หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน (ที่มา : ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 2 (6))

หัวหน้างานสอบสวน หมายถึง พนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุดซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงานตามระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 (ที่มา : คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 538/2555 เรื่อง การปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวน ข้อ 4)

การสืบสวน หมายความถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด (ที่มา : ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 2 (10))

การสอบสวน หมายความถึง การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ (ที่มา : ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 2 (11))

ระบบงานสอบสวน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในการสอบสวนเพื่อที่จะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ รวมทั้ง การสืบสวนหาข้อเท็จจริงเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดและเพื่อพิสูจน์ความผิดด้วย

ประสบการณ์ด้านงานสอบสวน หมายถึง ความรอบรู้ในงานสอบสวน ความเชี่ยวชาญและความชำนาญในการทำงานสอบสวน ตลอดจนความคล่องตัวในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี

สถานีตำรวจ หมายถึง หน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการปฏิบัติงานในด้านป้องกันและปราบปรามอาญากรรมและให้บริการประชาชน ซึ่งอยู่ภายใต้กองบัญชาการตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 – ภาค 9 และศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้

การบริหารงานของสถานีตำรวจ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และลักษณะงานในสถานีตำรวจนครบาลและสถานีตำรวจภูธร โดยลักษณะงานในสถานีตำรวจออกเป็น 5 งานกับ 1 หน่วยปฏิบัติการ คือ งานอำนวยการ งานป้องกันปราบปราม งานจราจร งานสืบสวน งานสอบสวน และหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (ตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537/2555 เรื่อง การกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ข้อ 3)

การบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ หมายถึง วิธีการที่สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินคดีและลดค่าใช้จ่ายในการจัดการด้านการดำเนินคดีในสถานีตำรวจ

โครงสร้างสถานีตำรวจ หมายถึง การกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ซึ่งในปัจจุบันโครงสร้างสถานีตำรวจของประเทศไทย สามารถแบ่งออกเป็นสถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่งผู้กำกับการ สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่งสารวัตรใหญ่ และสถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่งสารวัตร และยังหมายความรวมถึง สายการบังคับบัญชา ลำดับชั้นการบังคับบัญชา การจัดแบ่งงานตามลักษณะงาน และอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจให้สอดคล้องกับโครงสร้างและลักษณะงานในสถานีตำรวจ ซึ่งโครงสร้างสถานีตำรวจในปัจจุบันเป็นไปตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537/2555 เรื่อง การกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คำว่า “โครงการสร้างสถานีตำรวจ” คณะผู้วิจัยจะมุ่งเน้นไปที่การจัดระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ เพื่อให้เป็นไปตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับระบบงานสอบสวน ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนและกระบวนยุติธรรมชุมชนในระบบงานตำรวจ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดงานคดีของสถานีตำรวจให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจและสนองตอบความต้องการของประชาชนอย่างสูงสุด

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

กระบวนการยุติธรรมทางอาญา (Criminal Justice) เป็นกลไกที่กำหนดภาพรวมของขั้นตอนและวิธีการเพื่อดำเนินการแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎหมายโดยมีองค์กร หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ รวมถึงบุคลากรที่มีอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะในการควบคุมขั้นตอนต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทยมีสถาบันหลักที่รับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมายอาญาเพื่อรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสงบสุข ความมีเสถียรภาพของบ้านเมือง รวมทั้งดำรงไว้ซึ่งความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายประกอบด้วย ตำรวจ อัยการ ศาลและราชทัณฑ์ โดยแต่ละองค์กรจะรับผิดชอบภารกิจในการบังคับใช้กฎหมายของตนเป็นการเฉพาะและปฏิบัติงานแยกอิสระจากกัน แต่ในการปฏิบัติงานของทุกองค์กรในกระบวนการยุติธรรมจะต้องดำเนินภายในขอบเขตแห่งกฎหมาย ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า กฎหมายเป็นคำสั่งคำบังคับที่ควบคุมและส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติตนอยู่ในกรอบปทัสถานที่เป็นแบบอย่างความประพฤติของชุมชน หรือเป็นกฎเกณฑ์ทางสังคม (Social Norms or Regulation)[1] โดยภาระหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาดำเนินไปเพื่อที่จะอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน คุ้มครองป้องกันสังคมจากการถูกละเมิดและเป็นหลักประกันเสรีภาพของประชาชน[2]

2.1 กระบวนการยุติธรรมทางอาญากับบทบาทของตำรวจ

กระบวนยุติธรรมทางอาญาจะเริ่มเมื่อมีการกล่าวหาว่ามีการกระทำความผิดเกิดขึ้น การกล่าวหาสามารถกระทำโดยราษฎรหรือโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจก็ได้ เมื่อได้รับการร้องทุกข์กล่าวโทษ

---

[1] ประเสริฐ เมฆมณี, ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2523), หน้า 3,6.

[2] ดรุณ โสตถิพันธ์, การบริหารงานกระบวนทางยุติธรรมทางอาญา, วารสารอัยการ, ปีที่ 5, ฉบับที่ 51 มีนาคม 2525,หน้า 47.

แล้ว ตำรวจซึ่งเป็นองค์กรเบื้องต้นในกระบวนการยุติธรรมก็จะเริ่มปฏิบัติหน้าที่สืบสวน จับกุมผู้กระทำความผิดและทำการสอบสวนหาพยานหลักฐานและรวบรวมข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดเพื่อจะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ว่ามีการกระทำความผิดเกิดขึ้นจริงหรือไม่ ใครเป็นผู้กระทำความผิดและพฤติการณ์ของการกระทำความผิดเป็นอย่างไร เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถรวบรวมพยานหลักฐานทำเป็นสำนวนได้แล้ว ก็จะส่งสำนวนการสอบสวนพร้อมทั้งความเห็นไปยังอัยการ เพื่อพิจารณาว่าควรสั่งฟ้องผู้ต้องสงสัยหรือผู้ต้องหานั้นหรือไม่ อย่างไร และเมื่ออัยการเห็นควรที่จะดำเนินคดีกับผู้ต้องหาก็จะนำคดีขึ้นฟ้องร้องต่อศาล โดยนำพยานหลักฐานมาสืบพิสูจน์ความผิดของจำเลยในศาล เมื่อศาลได้พิจารณาพยานหลักฐานในคดีแล้วเห็นว่า จำเลยกระทำความผิดและไม่มีเหตุผลที่จะได้รับการยกเว้นความผิดหรือได้รับการยกเว้นโทษตามกฎหมาย เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว ศาลก็จะมีคำพิพากษาลงโทษจำเลยตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ โดยศาลจะใช้ดุลพินิจกำหนดโทษให้เหมาะสมแก่ตัวจำเลยและสอดคล้องกับลักษณะแห่งการกระทำที่เป็นความผิดโดยคำนึงถึงอัตราโทษที่ได้สัดส่วนกับลักษณะของการกระทำเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมตามเจตนารมณ์ของการลงโทษ ส่วนราชทัณฑ์ จะเป็นองค์กรสุดท้ายของกระบวนการยุติธรรมที่รับผิดชอบในการบังคับตามคำพิพากษาของศาลหรือกฎหมายอื่นใดซึ่งบัญญัติให้อำนาจไว้ เพื่อควบคุมดูแลและแก้ไขผู้กระทำความผิดให้กลับตนเป็นพลเมืองดีของสังคมและเพื่อเป็นการป้องกันสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรม

จะเห็นได้ว่าตำรวจมีบทบาทที่สำคัญกับสังคมเป็นอย่างมาก และมีมาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานทั้งในและต่างประเทศ และด้วยขอบเขตของภารกิจและหน้าที่หลักที่ชัดเจนจึงทำให้นิยามเกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจของตำรวจ ไม่เปลี่ยนแปลงหรือมีการปรับเปลี่ยนนิยามไปมากนักตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยสาระสำคัญเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของตำรวจถือว่ายังคงเดิม ไม่เปลี่ยนแปลง อาจมีเพียงรายละเอียดของภารกิจปลีกย่อยเพิ่มเติม ซึ่งเป็นภารกิจสนับสนุนให้การทำงานในภารกิจหลัก ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น ซึ่งสามารถสรุปภารกิจและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจไทยได้ดังนี้

1. การป้องกันอาชญากรรม (Crime Prevention)
2. การปราบปรามอาชญากรรม (Crime Repression)
3. การสืบสวนสอบสวนจับกุมฟ้องร้องผู้กระทำผิด (Apprehension of Offenders)
4. การค้นหาทรัพย์สินสูญหาย หรือถูกประทุษร้าย (Recovery of Property)
5. การรักษาข้อระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับอาชญากรรม เช่น จัดการจราจร
6. การรับแจ้งความและให้บริการช่วยเหลือประชาชน
7. การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล เช่น การอารักขาส่วนบุคคล

8. การเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อประชาชน
9. การรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม[3]

ตามประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ลักษณะ 1 หลักทั่วไป กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจทั่วไปมีดังนี้

1) ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รักษาความสงบเรียบร้อย และการให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน ตลอดจนการให้บริการช่วยเหลือประชาชน

2) ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาในเขตรับผิดชอบ

3) ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด

4) ดำเนินการเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาตามอำนาจหน้าที่ในเขตอำนาจรับผิดชอบ

5) ควบคุมและอำนวยความสะดวกด้านการจราจรในเขตอำนาจรับผิดชอบ

6) สนับสนุนการบรรเทาสาธารณภัย

7) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8) ปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนความหมายของ “ข้าราชการตำรวจ” ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจโดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย และ“สำนักงานตำรวจ

---

[3]กองวิจัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , รายงานผลการศึกษาโครงการประเมินประสิทธิภาพสถานีตำรวจและความพึงพอใจของประชาชน ประจำปีงบประมาณ 2553 , กรุงเทพมหานคร : ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2553 , หน้า 11.

แห่งชาติ” ในฐานะที่เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 6 ดังต่อไปนี้

(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

ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดความผิดทางอาญาขึ้นสำหรับการกระทำใดเป็นการเฉพาะและตกอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติตาม (3) (4) หรือ (5) จะตราพระราชกฤษฎีกาโอนอำนาจหน้าที่ตาม (3) (4) หรือ (5) เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความผิดทางอาญาดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นใดก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ข้าราชการตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ้นจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน และให้ถือว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ พนักงานสอบสวน หรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

สำหรับอำนาจหน้าที่ของตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาในฐานะเป็นหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมทางอาญา สามารถแยกออกเป็น 1) พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ และ 2) พนักงานสอบสวน กล่าวคือ

1) พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ

หมายถึง เจ้าพนักงานที่กฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รวมทั้งพัศดี เจ้าพนักงานกรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเจ้าท่า พนักงานตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าพนักงานอื่นๆ ในเมื่อทำการอันเกี่ยวกับการจับกุมและปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายซึ่งตนมีหน้าที่ต้องจับกุมหรือปราบปราม[4]

จากนิยามดังกล่าว พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ สามารถแบ่งออกเป็นได้เป็นสองกรณี คือ[5]

(1) เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนโดยทั่วไป เช่น พนักงานตำรวจและพนักงานฝ่ายปกครอง เป็นต้น

(2) เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจดำเนินการจับกุมผู้กระทำความผิดเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดตามกฎหมายฉบับใดฉบับหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น พัศดีเรือนจำ เจ้าพนักงานสรรพสามิต เจ้าพนักงานศุลกากร เจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น ซึ่งจะมีอำนาจตามที่กฎหมายฉบับนั้นๆให้อำนาจ

โดยพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ สามารถแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ

(1) พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(17) โดยพนักงานปกครองชั้นผู้ใหญ่ หมายความถึง ปลัดกระทรวงมหาดไทย รองปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย ผู้ช่วยปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมการปกครอง รองอธิบดีกรมการปกครอง ผู้อำนวยการกองสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างานในกองการสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง ผู้ตรวจราชการกรมการปกครอง ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ และหมายความรวมถึงผู้รักษาการแทนเจ้าพนักงานดังกล่าว

ส่วนพนักงานตำรวจชั้นผู้ใหญ่ หมายความถึง ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการตำรวจ รองผู้บัญชาการ

---

[4] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(16)

[5] ณรงค์ ใจหาญ, ,หลักกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เล่ม1, (กรุงเทพฯ : วิญญูชน,2552) , หน้า 92.

ตำรวจ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจ ผู้บังคับการตำรวจ รองผู้บังคับการตำรวจ หัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัด รองหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัด ผู้กำกับการตำรวจ รองผู้กำกับการตำรวจภูธรจังหวัดเขต สารวัตรใหญ่ตำรวจ ผู้บังคับกองตำรวจ หัวหน้าสถานีตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรี หรือเทียบเท่านายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป หัวหน้ากิ่งสถานีตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรี หรือเทียบเท่านายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป และหมายความรวมถึงผู้รักษาการแทนเจ้าพนักงานดังกล่าว

(2) พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ (ชั้นผู้น้อย) ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(16) ได้แก่พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตำแหน่งอื่นๆนอกเหนือจากที่มาตรา 2(17) ได้ระบุไว้

2) พนักงานสอบสวน

พนักงานสอบสวนมีหน้าที่ในการรวบรวมหลักฐานทุกชนิดเท่าที่สามารถจะทำได้เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหา เพื่อจะได้รู้ตัวผู้กระทำผิดและพิสูจน์ให้เห็นความผิดหรือบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา ซึ่งเป็นอำนาจโดยทั่วไปของพนักงานสอบสวน นอกจากนี้ พนักงานสอบสวนยังมีอำนาจเฉพาะอันอาจกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้อำนาจที่เป็น “มาตรการบังคับ” อันได้แก่ การจับ การค้นตัวบุคคล หรือการค้นเคหสถาน การคุมขัง การปล่อยชั่วคราว เป็นต้น

การดำเนินคดีอาญาผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิดในหน้าที่ตำรวจนั้น นอกจากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาจะได้บัญญัติอำนาจหน้าที่หลักให้ตำรวจปฏิบัติแล้ว ก็ยังมีความจำเป็นจะต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม มีประสิทธิภาพ รัดกุม เป็นหลักประกันการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชนสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และนโยบายการรักษาความสงบเรียบร้อยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยยึดหลักความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายและให้ความสำคัญกับการป้องกันควบคู่ไปกับการปราบปราม อาชญากรรมและเพื่อให้การสอบสวนคดีอาญาในชั้นพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นกระบวนการยุติธรรมขั้นต้นสามารถพิสูจน์ให้เป็นความผิด หรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหาและเป็นหลักฐานเบื้องต้นในการพิจารณาชั้นพนักงานอัยการและชั้นศาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ภาพรวมขององค์กรตำรวจในปัจจุบัน

2.2.1 นโยบายและเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ดูแลกิจการตำรวจในประเทศไทย เป็นส่วนราชการระดับกรม มีฐานะเป็นนิติบุคคลและอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี มีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาและจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติเมื่อ พ.ศ. 2541 จากการโอนกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยต่อองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ตลอดจนการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย การรักษาความปลอดภัยของประชาชน การรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร และช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย โดยมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์การและพันธกิจ ดังนี้[6]

วิสัยทัศน์

“เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน”

ตำรวจมืออาชีพ ต้องเป็นข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ ความสามารถ รู้ลึก รู้รอบ รู้จริง ในงานที่ทำและต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ซื่อตรง อดทน เสียสละ ต้องขยัน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่สุดต้องตระหนักเสมอว่า เป้าหมายการทำงานของตำรวจคือความผาสุกของประชาชน

ค่านิยม

ค่านิยม (Core Values) หมายถึง ความคิดหรือความเชื่อร่วมกันขององค์การซึ่งได้รับการพิจารณาแล้วว่า มีคุณค่า มีประโยชน์ ถูกต้องเหมาะสม ดีงาม สมควรประกาศไว้เพื่อกำกับให้บุคลากรในองค์การยึดถือและประพฤติปฏิบัติตาม อันได้แก่

- สมรรถนะ (Competency)
- สุจริต เป็นธรรม (Overall Fairness)

---

[6] สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2564 , ธันวาคม 2544 , หน้า 9.

- ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Oriented)

- บริการด้วยใจ (Service Mind)

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และพฤตินิสัยที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

สุจริตเป็นธรรม (Overall Fairness) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เสมอภาคเที่ยงธรรม สามารถตรวจสอบได้

ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Oriented) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ทั้งอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชน

บริการด้วยใจ (Service Mind) หมายถึง การมีจิตสำนึกและให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจอย่างเท่าเทียมกัน

พันธกิจ

1. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. บังคับใช้กฎหมาย อำนวยความยุติธรรม ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

3. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชน และรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรให้เป็นที่เชื่อมั่นและศรัทธา

4. ร่วมกันสร้างเครือข่ายชุมชนและองค์การทุกภาคส่วน ในการแก้ไขปัญหาของสังคม โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

5. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์การ

6. ปฏิบัติภารกิจและช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาลให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2.2.2 แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2552–2555

แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2552–2555 ที่ออกตามพระราชบัญญัติพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2549 ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม มีกรอบแนวคิดพื้นฐานการดำเนินงาน 4 ประการ ได้แก่

1. อัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า “กฎหมายนั้นไม่ใช่ตัวความยุติธรรมเป็นแต่เพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งสำหรับใช้ในการรักษาและอำนวยความยุติธรรมเท่านั้น การใช้กฎหมายจึงต้องมุ่งหมายใช้เพื่อรักษาความยุติธรรม ไม่ใช่เพื่อรักษาตัวบทของกฎหมายเอง และการรักษาความยุติธรรมในแผ่นดิน ก็มิได้มีวงแคบอยู่เพียงแค่ขอบเขตของกฎหมาย หากต้องขยายออกไปให้ถึงศีลธรรมจรรยา ตลอดจนเหตุและผลตามเป็นจริงด้วย...” เป็นหลักปรัชญานำทาง

2. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความต้องการ สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานและการให้บริการของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพ เสมอภาคและเท่าเทียมแก่ประชาชน

3. ให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการอำนวยความยุติธรรม รวมทั้งการประสานความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนสามารถได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างทั่วถึงโปร่งใส เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ

4. เน้นการพัฒนากระบวนการยุติธรรมให้ครอบคลุมในด้านต่างๆ ทั้งกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ทางแพ่งและทางปกครอง

สำหรับแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติพ.ศ. 2552 - 2555 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่คาดหวังหรือภาพที่อยากเห็นในช่วงระยะเวลา 10 - 15 ปีคือ “ระบบการอำนวยความยุติธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย ถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรมและมีความเป็นสากล ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการงานยุติธรรมได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เสียค่าใช้จ่ายน้อยและเสมอภาค ก่อให้เกิดสังคมที่มีความปลอดภัย สงบเรียบร้อยและสมานฉันท์”

<u>พันธกิจ</u>

บูรณาการและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

วัตถุประสงค์

1) เพื่อแสดงทิศทางการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมของประเทศที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

2) เพื่อเป็นกรอบแนวทางความร่วมมือในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปโดยสอดคล้องกันและมีประสิทธิภาพในการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนตลอดจนใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

เป้าหมายหลัก

เป้าหมายที่ 1 ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีความพึงพอใจ

เป้าหมายที่ 2 อาชญากรรม ข้อพิพาท ข้อร้องเรียนต่าง ๆ ที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมลดลง

เป้าหมายที่ 3 กฎหมายมีการบังคับใช้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

เป้าหมายที่ 4 ประชาชนมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ศรัทธาและเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

ยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงาน

เพื่อให้การพัฒนาระบบงานยุติธรรมของประเทศในอนาคตข้างหน้า บรรลุเป้าหมายหลัก สอดคล้องกับพันธกิจและผลักดันให้บังเกิดผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้จึงเห็นควรกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานไว้รวม5 ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการป้องกันอาชญากรรมและลดการเกิดข้อพิพาท

เพื่อเสริมสร้างให้คนในสังคมมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงเรื่องความยุติธรรม ความเป็นธรรม และสมานฉันท์รู้จักป้องกัน เฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม มีทักษะพื้นฐานในการยุติข้อพิพาทและความขัดแย้งต่าง ๆ ได้โดยสันติวิธี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการประนอมข้อพิพาทและกระบวนการยุติธรรมทางเลือก

เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับความยุติธรรมจากหลายช่องทางอย่างเหมาะสม เป็นการลดปริมาณคดีที่เข้าสู่ศาลหรือกระบวนการยุติธรรม ลดระยะเวลาและภาระ

ค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและประชาชน ยุติความขัดแย้งและสร้างความสมานฉันท์ปรองดองให้เกิดขึ้นในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและบทบาทของภาคีการพัฒนาต่าง ๆ

เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีการพัฒนาต่างๆ ได้แก่ ภาคประชาชนองค์กรท้องถิ่น ภาคเอกชน องค์กรเอกชน สถาบันการศึกษาและสื่อมวลชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมหรือมีบทบาทที่เหมาะสมในกระบวนการยุติธรรมและการอำนวยความยุติธรรมทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ประสานความร่วมมือและพัฒนาระบบงานยุติธรรม

เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระบบการบริหารงานและจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการและการส่งเสริมคุณธรรม

เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการความยุติธรรมที่สะดวก รวดเร็ว เสียค่าใช้จ่ายน้อยและมีความพึงพอใจ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีจริยธรรม คุณธรรม และมีจิตสำนึกที่ดีควบคู่กับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจของประเทศไทย ซึ่งคณะผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบงานสืบสวนสอบสวน โครงสร้างและระบบตำแหน่งในสถานีตำรวจให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและแนวทางการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ โดยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.3.1 ทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมายของตำรวจ

ดังได้กล่าวมาแล้วว่าภาระหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมคือ การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเสมอภาค ซึ่งจะนำไปสู่การควบคุมการกระทำความผิดในสังคมได้ตามความมุ่งหมาย สำหรับลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับปรัชญาการบังคับใช้กฎหมายและการควบคุมสังคมมีอยู่สามประการ

1. รัฐเป็นผู้ใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อควบคุมความประพฤติและคุ้มครองพิทักษ์ผลประโยชน์ของสมาชิกในสังคมตามหลักกฎหมายมหาชนในฐานะที่รัฐมีอำนาจเหนือราษฎรมิได้รวมถึงกฎหมายเอกชนอันเป็นกฎหมายว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างราษฎรในฐานะเท่าเทียมกัน

2. รัฐเป็นผู้ได้รับอาณัติมอบหมาย (Mandate) จัดสรรเจ้าหน้าที่ควบคุมรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความผาสุกของชุมชนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์และหลักกฎหมายอย่างเคร่งครัด

3. การบังคับใช้กฎหมายจะต้องบังคับใช้แก่สมาชิกในสังคมโดยเสมอภาค ภายใต้หลักนิติธรรม (Justice Under Law) ปราศจากความลำเอียงหรือรังเกียจเดียดฉันท์โดยสิ้นเชิง

หลักเกณฑ์ทั้งสามประการดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นอย่างแจ้งชัดว่า กฎหมายเป็นเครื่องมือควบคุมการกระทำความผิดในสังคมที่สำคัญอย่างยิ่ง แต่ความสงบสุขและความปลอดภัยในสังคมจะเกิดขึ้นได้ก็โดยประชาชนแต่ละคนในสังคมต้องเคารพกฎหมายบ้านเมืองด้วยและเจ้าหน้าที่ของรัฐก็จะต้องดำเนินการกับผู้กระทำความผิดอย่างเที่ยงตรงและเที่ยงธรรม นอกจากนั้นก็ยังต้องกำหนดมาตรการป้องกันภัยทางสังคมโดยเด็ดขาดและยุติธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งหลักการ (Rule of Law) ที่สอดคล้องกับครรลองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยในลักษณะประสานประโยชน์ระหว่างกฎหมายและความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความเป็นธรรมในสังคม (Law, Order, and Justice) และเพื่อให้การบริหารงานยุติธรรมเป็นไปตามความมุ่งหมายของการบังคับใช้กฎหมายในอันที่จะควบคุมการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นในสังคม นำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษและป้องกันภยันตรายที่เกิดขึ้นแก่สมาชิกในสังคม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

ในทางทฤษฎีรูปแบบที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป จะเป็นรูปแบบตามแนวความคิดของ Professor Herbert Packer ได้แก่ ทฤษฎีกระบวนการยุติธรรม (Due Process) และทฤษฎีการควบคุมอาชญากรรม (Crime Control)[7]

[7] ประธาน วัฒนวานิช, “ระบบความยุติธรรมทางอาญา : แนวความคิดเกี่ยวกับการควบคุมอาชญากรรมและกระบวนการนิติธรรม”, วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (กันยายน – พฤศจิกายน , 2520), หน้า 150.

2.3.1.1 ทฤษฎีกระบวนการยุติธรรม (Due Process)

ทฤษฎีนี้จะเน้นหนักในด้านการคุ้มครองสิทธิบางประการของบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่าการดำเนินคดีกับผู้ต้องหาโดยใช้ทฤษฎีกระบวนการยุติธรรมนั้น รูปแบบของการดำเนินคดีจะอยู่ในลักษณะที่ยึดถือกฎหมายเป็นสำคัญ และมุ่งเน้นถึงหลักกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคล บุคคลใดจะถือว่าเป็นผู้กระทำความผิด บุคคลนั้นจะต้องถูกตัดสินโดยศาล และวิธีการในการดำเนินคดีจะต้องเป็นไปอย่างถูกต้อง บริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่มีอคติหรือไม่ใช้อำนาจไปในทางที่มิชอบ บุคคลที่ยังเป็นผู้บริสุทธิ์จะได้รับความคุ้มครอง แต่บุคคลที่กระทำความผิดก็ย่อมต้องได้รับการลงโทษ หัวใจสำคัญของทฤษฎีนี้ก็คือ ในการพิสูจน์ความผิดของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง บุคคลนั้นจะถูกสันนิษฐานว่าเป็นผู้บริสุทธิ์อยู่เสมอ จนกว่าจะพิสูจน์ได้ว่าบุคคลนั้นได้กระทำความผิดจริง สำหรับวิธีการหรือรูปแบบในการตรวจสอบก็ย่อมต้องเป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม

ในส่วนการดำเนินคดีตามแนวความคิดของทฤษฎีนี้ ผู้ต้องหาจะไม่ถูกส่งผ่านไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการยุติธรรมได้อย่างสะดวก โดยมากจะมีอุปสรรคเข้ามาขัดขวาง เนื่องจากทฤษฎีกระบวนการนิติธรรมนี้ให้ความสำคัญในเรื่องหลักนิติธรรม (Rule of law) มากกว่าการควบคุมอาชญากรรม เนื่องจากการไม่เชื่อว่าการควบคุมอาชญากรรมจะมีประสิทธิภาพป้องกันหรือปราบปรามมิให้เกิดอาชญากรรมได้ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงการแสวงหาข้อเท็จจริงของเจ้าพนักงานตำรวจ พนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ ทฤษฎีกระบวนการยุติธรรมเห็นว่าขั้นตอนในการแสวงหาข้อเท็จจริงโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ อาจเกิดจากการแสวงหาข้อเท็จจริงโดยไม่ชอบก็ได้ เช่น อาจเกิดจากวิธีการล่อลวงให้ซื้อ หรือการสร้างพยานหลักฐานใหม่ๆขึ้นมา ทำให้ข้อเท็จจริงที่ได้มาโดยมิชอบนั้นไม่สามารถนำมาใช้ได้ ดังนั้นจากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นชัดเจนว่าทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่มุ่งคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพของบุคคลเป็นอย่างมาก และศาลคือผู้ที่จะให้ความยุติธรรมได้ดีที่สุด สำหรับการดำเนินคดีก็จะต้องดำเนินคดีให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง ตามกระบวนการนิติธรรมและทฤษฎีนี้จะไม่ยอมรับวิธีการที่มิชอบด้วยกฎหมาย เช่น การล่อซื้อหรือการหลอกลวง ฯลฯ

ดังนั้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าทฤษฎีกระบวนการยุติธรรมนี้ยึดถือแนวทางที่จะให้ได้มาซึ่งความเป็นธรรม ควบคู่ไปกับวัตถุประสงค์ในเรื่องของการควบคุมอาชญากรรม และหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของศาล ก็คือ การที่จะก่อให้เกิดความยุติธรรมขึ้นมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงวิธีการ รูปแบบ ในการแสวงหาพยานหลักฐาน สืบสวน สอบสวน ของเจ้าพนักงานตำรวจ พนักงานอัยการ ฯลฯ โดยหลักแล้วบุคคลจะไม่ถูกพิจารณาหรือลงโทษเพียงเพราะว่ามีการกล่าวหา

หรือเพียงเพราะมีพยานหลักฐานว่าเขาได้กระทำเท่านั้น แต่จะต้องผ่านการพิจารณาพินิจ พิเคราะห์อย่างละเอียดถี่ถ้วน ทั้งในแง่ความถูกต้องและการคุ้มครองสิทธิของบุคคล ศาลจะต้องทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางที่จะต้องตรวจสอบวินิจฉัยข้อเท็จจริง และศาลจะไม่ยอมรับการได้มาซึ่งพยานหลักฐานโดยวิธีการที่มิชอบด้วยกฎหมายและอาจจะพิจารณาปล่อยตัวผู้ต้องหาไปได้

2.3.1.2 ทฤษฎีการควบคุมอาชญากรรม (Crime Control)

หน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาก็คือ การควบคุมและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งความสงบสุข เป็นระเบียบเรียบร้อยของคนในสังคม ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีมาตรการหรือหลักการ นโยบายที่แน่นหนา มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งควบคุม ปราบปรามและลงโทษอาชญากรที่กระทำความผิดอย่างจริงจัง เนื่องจากการกระทำของเหล่าอาชญากรเหล่านั้นกระทบกระเทือนต่อความมั่นคง ความสงบสุขของประเทศชาติ อีกทั้งสิทธิเสรีภาพของประชาชนผู้สุจริตถูกกระทบกระเทือน และถูกคุกคามจากภัยอาชญากรรม ดังนั้นถ้าหากกฎหมายไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงพอที่จะใช้ในการปราบปรามอาชญากรรม ก็จะก่อให้เกิดความไม่น่าเชื่อถือของกฎหมาย ประชาชนโดยทั่วไปขาดความเกรงกลัว ผู้ที่เคารพปฏิบัติตามกฎหมายก็จะกลายเป็นผู้ที่จะต้องเสียเปรียบ ถูกลิดรอนสิทธิ เสรีภาพ ถูกรุกล้ำผลประโยชน์และล่วงละเมิดเกิดความไม่สงบและเรียบร้อยทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน

กระบวนการทางอาญาของรัฐจะต้องให้หลักประกันต่อสังคม และการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนั้น เราจะต้องปรับปรุงและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรม เช่น การสืบสวน การดำเนินคดีอาญา การพิสูจน์ความผิดและการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดซึ่งถูกศาลพิพากษาลงโทษแล้วอย่างได้ผล กระบวนการยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีสถิติการจับกุมผู้กระทำผิดและการพิพากษาผู้กระทำผิดสูง โดยการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดการดำเนินตามขั้นตอนต่างๆในกระบวนการยุติธรรมจะต้องมีความรวดเร็วและแน่นอน ขั้นตอนในกระบวนการทางอาญาจะต้องไม่มีแบบพิธีที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินคดี การค้นหาข้อเท็จจริงในคดีจะพยายามให้ยุติในชั้นต้นของกระบวนการยุติธรรมให้มากที่สุด ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การดำเนินงานตามขั้นตอนในกระบวนการยุติธรรม ควรจะอยู่ภายใต้อำนาจของพนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการเป็นส่วนใหญ่ โดยความมุ่งหมายของรูปแบบนี้ก็คือ ขั้นตอนในกระบวนการยุติธรรมจะต้องรวบรัด สม่ำเสมอ ไม่หยุดชะงัก มีประสิทธิภาพและต้องยอมรับว่า การค้นหาข้อเท็จจริงในชั้นเจ้าพนักงานตำรวจและพนักงานอัยการเพียงพอที่จะเชื่อถือได้

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีการควบคุมอาชญากรรมนี้ มุ่งเน้นต่อการควบคุมและปราบปรามอาชญากรรมที่เป็นสำคัญ โดยที่จะเน้นหนักต่อการปราบปรามอาชญากรรมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง แต่สำหรับในส่วนของการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพของบุคคล สำหรับทฤษฎีนี้แล้วจะพิจารณาในเรื่องดังกล่าวเป็นลำดับรองลงไป หรืออาจจะกล่าวเพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจได้ว่า หากเราสามารถควบคุมและป้องกันอาชญากรรมได้ สังคมก็จะเกิดความสงบสุขเป็นระเบียบเรียบร้อย และเมื่อสังคมเป็นระเบียบเรียบร้อยก็เท่ากับเป็นการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลไปโดยปริยาย ดังนั้น โดยลักษณะ รูปแบบและวิธีการดำเนินงานตามทฤษฎีนี้ ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมจะดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ไม่หยุดชะงัก เป็นการโต้ตอบกับปัญหาอาชญากรรมอย่างเฉียบขาด มีการเปิดให้ใช้โอกาสในการพิจารณา หรือใช้ดุลพินิจอย่างกว้างขวาง รวมถึงการกลั่นกรองข้อมูลพยานหลักฐานในขั้นการปฏิบัติการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งหมายถึง การพิจารณาและการตัดสินไม่ว่าจะให้ปล่อยตัวผู้ต้องหา หรือลงโทษผู้กระทำผิด ก็จะกระทำโดยเร็ว ไม่มีกระบวนการต่างๆ มาคอยขัดขวาง โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าตำรวจและอัยการสามารถที่จะวินิจฉัยความถูกผิดในขั้นต้นได้อย่างที่ Herbert Packer ได้กล่าวยืนยันในเรื่องนี้ไว้ว่า “กระบวนการกลั่นกรองกรองควรจะถูกดำเนินการโดยตำรวจและอัยการ ซึ่งเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือว่าสามารถที่จะระบุตัวผู้กระทำความผิดได้อย่างแน่นอน”[8]

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(1) การบริหารงานบุคคลทั่วไป

การบริหารงานบุคคล นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทางด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด เพราะสามารถที่จะจัดการหรือหาวิธีที่จะดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นที่มาของความสำเร็จขององค์การ

[8] Herbert Packer, The Limits of the Criminal Sanction, Standford, 1968 , p. 160.

Felix A Nigro [9] ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง วิธีการที่จะสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานและพัฒนาความสามารถของบุคคล เหล่านั้นรวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์การ เพื่อให้บุคคลนั้นทำงานได้เต็มความ สามารถทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

เสนาะ ติเยาว์[10] ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ ความสามารถของแต่ละคนให้มากที่สุด ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

สมาน รังสิโยกฤษฎ์[11] ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางนโยบาย การวางแผน การวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการที่ว่านี้ จึงรวมหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งหมดนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจากงาน

ธงชัย สันติวงษ์[12] ได้แบ่งกระบวนการ การบริหารงานบุคคล ออกเป็น ดังนี้

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน (task specialization process)
2. การวางแผนกำลังคน (manpower planning process)
3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (recruitment and selection process)

---

[9] Nigro, Felix. A., and Nigro Lloyd , The new public personal administration , Illinois : F.E Peacock Pubeshers , 1977 , p. 28.

[10] เสนาะ ติเยาว์, การบริหารงานบุคคล , กรุงเทพฯ: คณะพณิชศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2514 , หน้า 3.

[11] สมาน รังสิโยกฤษฎ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล , กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. , 2522 , หน้า 1-2.

[12] ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล , กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2526 , หน้า 35-37.

4. การปฐมนิเทศบรรจุพนักงานและการประเมิน (induction and appraisal - process)

5. การอบรมและการพัฒนา (training and development process)

6. การจ่ายตอบแทน (compensation process)

7. การทะนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและแรงงานสัมพันธ์ (health, safety maintenance process and labor relations)

8. การใช้วินัยและการควบคุมตลอดจนการประเมิน (discipline, control and evaluation process)

ซึ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 8 ประการดังกล่าว ในทางปฏิบัตินั้น การปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันทุกขั้นตอนทุกด้านและด้องมีการดำเนินการทุกเรื่องไปพร้อม ๆ กัน

จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์การมากที่สุด เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของการบริหารที่จัดการเกี่ยวกับบุคคลที่นำมาใช้ในองค์การ และที่มีอยู่แล้ว โดยเริ่มจากการวางแผน การสรรหาบุคคลเข้ามา ทำงาน การทำนุบำรุงรักษา รวมทั้งการดำเนินการเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากไป ซึ่งองค์การ ใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญก็คือ "คน หรือ บุคลากร" ในองค์การ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานและเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคน เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร

ในการบริหารงานขององค์การนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องนำปัจจัยในการบริหาร อันได้แก่ คือ คน (men) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) และการจัดการ (management) หรือที่เรียกว่า "4 m" มาใช้ในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ปัจจัยที่ สำคัญที่สุดในหลักการบริหาร ก็คือปัจจัยกำลังคน เพราะคนหรือมนุษย์มีความต้องการ และแนวความคิดเป็นของแต่ละคน เมื่อมนุษย์มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานในองค์การ จึงอาจเกิดความล้มเหลวขึ้นได้ เนื่องจากมีความขัดแย้งกันในด้านความคิด ในทุกองค์การ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดระเบียบและผสมผสานกิจกรรมของบุคคลต่างๆ เพื่อเป้าหมายของส่วนรวมเพื่อให้องค์การดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น การบริหารงานในองค์การจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ จำเป็นต้องให้ความสนใจทั้งในด้านโครงสร้าง คน กระบวนการ

และสิ่งแวดล้อม[13] นอกจากนั้น จะต้องนำหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมมาใช้ในองค์กรด้วย ซึ่งหลักการดังกล่าวได้แก่

1. หลักความสามารถ (Competence)

ผู้บริหารองค์การต้องยึดถือเอาความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ พยายามคัดเลือกให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน หาแนวทางให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครให้มากที่สุด มีวิธีการที่เหมาะสมในการคัดเลือกบุคคล การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งต้องคำนึงถึงหลักความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

2. หลักความเสมอภาค (Equality)

ผู้บริหารองค์การต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติ (Open to all) ให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิ์อย่างเท่าเทียมกัน (Equality of opportunity) งานที่มีความรับผิดชอบอย่างเดียวกันต้องได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน (Equal pay for equal work) และต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบของมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน

3. หลักความมั่นคง (Security)

องค์การต้องมีความมั่นคงในชีวิตทั้งในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เป็นหลักประกันมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกออกจากราชการโดยไม่มีความผิด

หลักการที่กล่าวมานี้เป็นหลักการในการจัดการงานบุคคล อย่างไรดีการจัดการงานบุคคลจะสัมฤทธิ์ผลตามหลักการหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้บริหารขั้นสูง ซึ่งเป็นตัวจักรที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานและเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย ส่วนผู้บังคับบัญชาในสายงานเป็นผู้ปฏิบัตินโยบาย ถ้าขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการบุคคล หรือไม่ให้ความร่วมมือแล้วย่อมเกิดความยุ่งยากอย่างแน่นอน[14]

---

[13] อุทัย เลาหวิเชียร, เอกภาพการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน, กรุงเทพฯ : หจก. สหายบล๊อกและการพิมพ์ , 2533 , หน้า 5.

[14] ธีรศักดิ์ จันทราพิพัฒน์, ทัศนะของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินเพื่อรับรองแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล, สารนิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2552 , หน้า 15-16.

(2) **แนวคิดการบริหารจัดการทุนมนุษย์**

การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันยุคเศรษฐกิจองค์ความรู้ (Knowledge Economy) โดยการให้ความสำคัญกับการบริหารคน นับตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก พัฒนาองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจและการรักษาคน ดังนั้นองค์กรจะต้องบริหารจัดการและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุด โดยองค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถจัดการแก้ปัญหาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลเป็นการตรวจประเมินเกี่ยวกับ ระบบงาน การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ และการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากร รายละเอียดดังนี้

(1) ระบบงาน (Work Systems)

การปรับปรุงองค์กรในหัวข้อนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องระบบงาน การบริหารค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดการผลการดำเนินการของบุคลากร การยกย่องชมเชย การสื่อสาร การสรรหา และการว่าจ้าง เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทั้งหมดปฏิบัติงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิผลและเต็มความสามารถ ระบบเหล่านี้สนับสนุนผลการดำเนินการที่ดี ส่งผลให้มีการเรียนรู้ของบุคลากรและองค์กร

ระบบงานเป็นการออกแบบระบบการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ ในการจัดระบบการทำงานของบุคลากรอาจดำเนินการได้โดยจัดระบบการทำงานตามโครงสร้างขององค์กร การทำงานเป็นทีม การจัดหน่วยงานเฉพาะกิจ (Ad hoc)และการทำงานข้ามสายงาน (Cross Functional Team) เป็นต้น

นอกจากนี้ องค์กรควรมีระบบการสรรหาบุคลากรที่คำนึงถึงคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นขององค์กร มีการรักษาบุคลากร รวมถึงการเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์กร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่นำไปสู่การให้รางวัล สิ่งจูงใจ การยกย่องชมเชย การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับให้แก่บุคลากรรายบุคคลเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน

(2) การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ (Learning and Motivation)

การปรับปรุงองค์กรในหัวข้อนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่อง วิธีการให้การศึกษา การฝึกอบรม และการส่งเสริมการใช้ความรู้และทักษะในขณะปฏิบัติงาน ระบบที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นองค์กรที่มีผลการดำเนินการที่ดี

การเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การเรียนรู้ขององค์กรและการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งการเรียนรู้ขององค์กร ได้มาจากการวิจัยและพัฒนาวงจรการประเมินและการปรับปรุง ความคิดและปัจจัยนำเข้าจากบุคลากรและผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การแลกเปลี่ยน วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและการจัดระดับเทียบเคียง สำหรับการเรียนรู้ของบุคลากรได้มาจากการศึกษา การฝึกอบรม และโอกาสในการพัฒนาเพื่อความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล เพื่อความมีประสิทธิผล การเรียนรู้ควรปลูกฝังอยู่ในวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร การเรียนรู้ส่งผลถึงการได้เปรียบเชิงแข่งขันขององค์กรและบุคลากรการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองให้มีทักษะ ความรู้เพิ่มเติมและทันสมัยอยู่เสมอ

(3) การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร (Well-Being and Satisfaction)

การปรับปรุงองค์กรในหัวข้อนี้ ควรให้ความสำคัญในเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรและวิธีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อสนับสนุนความผาสุก ความพึงพอใจและการจูงใจบุคลากรทุกคน โดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร รวมถึงความสามารถขององค์กรในการรับมือกับภาวะฉุกเฉินหรือภัยพิบัติ เพื่อปกป้องบุคลากรและสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย

สำหรับเครื่องมือหรือเทคนิคที่นำมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรที่มุ่งเน้นด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน(Performance Management)

การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์และวิธีการของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ระบบการจัดการที่ดีจะทำให้มั่นใจได้ว่าองค์กรมีการตอบสนองต่อเป้าประสงค์ขององค์กรได้มากน้อยเพียงใด ผลของการ

ประเมินจะนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินงานของทั้งองค์กรและบุคลากร และเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทน รางวัล และสวัสดิการ ที่จัดให้กับบุคลากร

(2) การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (Performance Review)

การทบทวนผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสม และบนพื้นฐานข้อมูลจริงเป็นส่วนที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลของการทบทวนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนำมาซึ่งข้อมูลป้อนกลับให้กับบุคลากรได้ทราบเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร รวมถึงนำไปสู่การพิจารณาผลตอบแทน การให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานด้วยความสามารถที่เต็มที่ให้กับองค์กร

(3) การสรรหาบุคลากร (Staff Recruitment)

<u>หลักการ</u>

องค์กรที่มีการจัดการเชิงยุทธศาสตร์จะได้มาซึ่งความต้องการที่หลากหลายของกลยุทธ์และวัฒนธรรมที่พึงปรารถนาเพื่อที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้การสรรหาบุคลากรเป็นไปได้ทั้งวิธีการสรรหาจากบุคลากรภายในองค์กรและจากบุคลากรภายนอก สิ่งที่สำคัญคือระบบการสรรหา บุคลากรจะต้องมีความสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรที่ต้องการ (Desired Competencies)และการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development) เพื่อได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถเป็นที่ต้องการและตามยุทธศาสตร์ขององค์กร

<u>กระบวนการ</u>

1) การออกแบบระบบงานซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างตำแหน่งงานขององค์กร (Organization Structure) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร (Responsibilities and Authorities) ความสามารถของบุคลากร (Competencies) รวมถึงการกำหนดแผนที่ทักษะของบุคลากร (Employee Skill Mapping)

ทั้งนี้ ระบบงานดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร (Human Resources Strategy)

2) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของบุคลากรขององค์กร (Current HR-Status) เปรียบเทียบกับระบบงานที่ถูกออกแบบไว้ตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารบุคลากร (Designed HR-Status)

3) การสรรหาบุคลากรเพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยการสรรหาสามารถแบ่งออกได้เป็น

3.1) การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในได้เข้ารับการสรรหาเพื่อรับตำแหน่ง ซึ่งมีข้อดีคือความเข้าใจในองค์กรและวัฒนธรรมขององค์กร รวมถึงต้นทุนของการสรรหาบุคลากรที่ไม่สูง

3.2) การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร ซึ่งมีข้อดีคือการเปิดรับความใหม่และความหลากหลายให้กับองค์กร แต่ข้อเสียคือต้นทุนของการสรรหาบุคลากรที่สูง

(4) การประเมินบรรยากาศในการทำงาน (Work Climate Assessment)

<u>หลักการ</u>

บรรยากาศในการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรรวมทั้งส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Satisfaction) การพิจารณาบรรยากาศในการทำงานมักพิจารณาปัจจัยดังต่อไปนี้ ระบบการบริหารงานขององค์การ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และระหว่างบุคลากร

การมีส่วนร่วมในการบริหารและการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น การบริหารเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานถือเป็นภารกิจสำคัญเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลตามความคาดหวังและส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์การ การประเมินบรรยากาศในการทำงานจะช่วยให้องค์การและผู้บริหารทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

<u>กระบวนการ</u>

1) กำหนดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน โดยอาจใช้หลักการด้านบริหารเป็นปัจจัยในการประเมิน เช่น

1.1) จริยธรรมในการบริหาร

1.2) ความโปร่งใส

1.3) ภาวะผู้นำ

1.4) การมีส่วนร่วม

1.5) สัมพันธภาพในการทำงาน

2) สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยดังกล่าวโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น แบบสำรวจ ข้อเสนอแนะ ข้อร้องทุกข์ เป็นต้น

3) สรุปและวิเคราะห์ผลการสำรวจ โดยอาจสรุปผลแบ่งตามหน่วยงานหรือประเภทของบุคลากรนำเสนอผลการสำรวจและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงบรรยากาศการทำงานต่อผู้บริหาร

(5) การเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development)

<u>หลักการ</u>

การพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นเครื่องมือที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความสามารถ และ ความรู้ที่เหมาะสมของบุคลากรทั่วทั้งองค์กรผ่านระบบการฝึกอบรม การพัฒนา และ การเรียนรู้ ที่เกี่ยวกับหน้าที่งานของบุคลากร รวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร

องค์กรต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเพื่อนำมาใช้ในการติดตามและประเมินระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งครอบคลุมนับตั้งแต่การวางแผนการจัด รวมไปถึงการประเมินผลของระบบดังกล่าว

<u>กระบวนการ</u>

1) ประเมินความต้องการของการพัฒนาและเรียนรู้ โดยดำเนินการวิเคราะห์ใน 3 ระดับคือ

1.1) วิเคราะห์องค์กร (Organizational Analysis) พิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

1.2) วิเคราะห์งาน (Task Analysis) พิจารณาความ รู้ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ

1.3) วิเคราะห์บุคคล (Person Analysis) พิจารณาความต้องการในการพัฒนาและเรียนรู้ของตัวบุคลากรเอง ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่มีอยู่จริงกับความสามารถที่พึงประสงค์

2) จัดทำแผนการพัฒนาและเรียนรู้โดยกำหนดรูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ กรอบเวลา ค่าใช้จ่ายและผู้รับผิดชอบ

3) ดำเนินการพัฒนาและเรียนรู้

4) ประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากรโดยอาจแบ่งการพิจารณาเป็น 4 ระดับ คือ ความพอใจ (Reaction) สิ่งที่ได้เรียนรู้ (Learning) พฤติกรรม (Behavior) และผลงาน (Result)

(6) องค์การและการบริหาร (Work Organization and Management)

<u>หลักการ</u>

การบริหารเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง หรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล จำเป็นต้องมีการกำหนดรูปแบบการทำงาน โดยกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การ หน่วยงาน และบุคลากร รวมทั้งอำนาจในการดำเนินงานหรืออำนาจในการตัดสินใจ รูปแบบการบริหารขององค์การมีความสอดคล้องกับภารกิจที่กำหนดเป็นสำคัญ ในปัจจุบันการบริหารองค์การจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักที่องค์การกำหนดขึ้น รวมทั้งการบริหารเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ ทำให้การบริหารองค์การมีการเปลี่ยนแปลงทั้งรูปแบบ โครงสร้าง และหน่วยงานแทนการใช้รูปแบบเดิมหรือใช้รูปแบบบริหารเพียงแบบเดียว นอกจากนี้ รูปแบบการบริหารยังมีแนวโน้มการนำแนวคิดหน่วยงานหรือโครงสร้างการทำงานที่ไม่เป็นทางการเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับการดำเนินการตามแผนงานระยะสั้น หรือแผนการบริหารความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ

<u>กระบวนการ</u>

การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างขององค์การ ควรดำเนินการดังนี้

1) วิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ

1.1) พิจารณาเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล

1.2) พิจารณาภารกิจหลักที่องค์การต้องดำเนินการ มีภารกิจหรืองานใดที่ต้องเพิ่มเติมหรือยกเลิกในส่วนที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จ

2) ทบทวนแนวคิดการออกแบบองค์การ (Organization Design) ปัจจุบัน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ อาจต้องปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมแนวคิดการออกแบบองค์การ เช่น การออกแบบองค์การตามหน้าที่ เป็นการเพิ่มเติมแนวคิดการออกแบบองค์การตามภูมิศาสตร์ หรือตามลักษณะของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3) ทบทวนโครงสร้างองค์การ (Organization Chart) ปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดการออกแบบองค์การ

3.1) กำหนดหน่วยงานและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของหน่วยงาน

3.2) กำหนดตำแหน่งงานและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน (Job Description)

4) กำหนดอำนาจหน้าที่ประจำตำแหน่งงาน ได้แก่ อำนาจการตัดสินใจด้านการเงิน อำนาจการตัดสินใจด้านบริหารทรัพยากรบุคคล อำนาจกระทำการแทนองค์การ เป็นต้น

5) วิเคราะห์ปริมาณงาน และกำหนดจำนวนบุคลากรประจำแต่ละตำแหน่งงาน

(7) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน(Workplace Environment Improvement)

<u>หลักการ</u>

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ สิ่งแวดล้อม สถานที่ และอาจรวมถึงระยะเวลาในขณะที่บุคลากรกำลังปฏิบัติงานให้กับองค์การ หลักการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนใหญ่มักใช้แนวทางการปรับปรุงด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อม (SHE –Safety, Health and Environment) โดยมีมาตรฐานในระดับสากลเป็นเกณฑ์ในการวัดและประเมินสภาพแวดล้อม เช่น ระบบบริหารคุณภาพ ISO 14000, ISO 18000 หรืออาจใช้หลักการเบื้องต้นในการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น การจัดให้สถานที่ทำงานมีอุณหภูมิ การระบายอากาศและระดับแสงที่เหมาะสม ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย การจัดอุปกรณ์ป้องกันและระงับอัคคีภัย การลดปริมาณมลพิษและการป้องกันมลพิษในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงการจัดสรรช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ไม่เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยแก่บุคลากร

<u>กระบวนการ</u>

1) แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) พิจารณาเลือกมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับภารกิจและลักษณะงานเป็นแนวทางในการประเมินและปรับปรุง

3) ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสถานที่ตั้งขององค์การ และสถานที่ที่บุคลากรไปปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความเสี่ยงด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย

4) กำหนดเกณฑ์หรือเป้าหมายในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม

5) แต่งตั้งคณะทำงานด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อม อาจแต่งตั้งตามพื้นที่ที่ปฏิบัติงานให้ความรู้ และจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ป้องกันและลดปัจจัยที่ส่งผลกระทบด้านลบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน[15]

การนำหลักการและแนวคิดในการบริหารบุคคลจะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีในสถานีตำรวจอย่างมาก เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของการบริหารที่จัดการเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหารที่จะนำมาใช้ในองค์การและที่มีอยู่แล้ว โดยการนำหลักการบริหารบุคคลมาเพื่อพัฒนาสถานีตำรวจนั้น จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 553/2555 เรื่องให้ปฏิบัติตามนโยบายการบริหารราชการ ที่ได้มุ่งเน้นให้สถานีตำรวจซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญที่เป็นต้นธารแห่งความยุติธรรมในการให้บริการและช่วยเหลือประชาชน ให้เน้นการพัฒนาบุคลากรของสถานีตำรวจให้มีภาวะผู้นำ มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้ทั้งฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติการที่ดี และผลักดันให้มีข้าราชการตำรวจไม่มียศเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังพลในสายงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมทั้ง พิจารณาปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง

2.3.3.1 ความหมายและความสำคัญของการกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง (position)[16] หมายถึง กลุ่มงานหรือกลุ่มของหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันซึ่งกำหนดขึ้นมาเพื่อจะมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามภารกิจของหน่วยงาน หรือในความหมายว่าตำแหน่งคือ การทำงานที่กำลังปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย หน้าที่ (Duty) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความยากลำบากของงาน

---

[15] สำนักงาน ก.พ. , คู่มือเทคนิคการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ , 2551 , หน้า 119-123.

[16] สำราญ ถาวรายุคม และบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ, หน่วยที่ 3 เรื่องการกำหนดตำแหน่งและชั้นยศ:เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , 2530, 154.

(Difficulty)[17] ซึ่งใกล้เคียงกับที่สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายไว้คือ กลุ่มหน้าที่และความรับผิดชอบอันสัมพันธ์และคล้ายคลึงกันที่ผู้มีอำนาจมอบให้บุคคลหนึ่งจัดการให้เรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย หน้าที่ ความรับผิดชอบ (Duty and Responsibility) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการกำหนดตำแหน่งที่จะเป็นตัวกำหนดความรู้ ความสามารถ(Knowledge and Ability) ซึ่งจะต้องคำนึงถึงควบคู่กับความรู้ ความสามารถ

หน่วยงานหรือองค์การใดก็ตาม เมื่อจัดตั้งขึ้นมาย่อมมีวัตถุประสงค์มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ โดยการจัดแบ่งกลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีลักษณะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันไว้เป็นกลุ่มเป็นพวกและกำหนดเป็นตำแหน่งขึ้นมาเพื่อให้แต่ละบุคคลปฏิบัติ[18] แต่การที่จะทราบว่าหน่วยงาน จำเป็นต้องมีตำแหน่งบ้างนั้น ต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์งานของหน่วยงานนั้นว่า มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบอะไร มีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมากน้อยแค่ใด ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานลักษณะใด มีระดับความยากง่ายของงานระดับใดบ้าง ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติขั้นต่ำในแต่ละตำแหน่งอย่างไร เพื่อที่จะกำหนดตำแหน่งของหน่วยงานนั้น ๆ ว่ามีสานงานและชื่อตำแหน่งอะไรบ้าง แต่ละตำแหน่งมีระดับของตำแหน่งระดับใดบ้าง ระดับเงินเดือนของตำแหน่งควรเป็นเท่าใด มีคุณสมบัติเบื้องต้น เช่น ต้องมีความรู้และประสบการณ์อย่างไร เป็นต้น[19] การกำหนดตำแหน่งจึงมีความสำคัญมากขึ้นต่อการพัฒนาระบบราชการให้มีความเจริญก้าวหน้า เนื่องจาก “ตำแหน่ง” เป็นหน่วยที่รวบรวมงานไว้เข้าด้วยกันและจะสะท้อนว่าบุคคลที่มีคุณสมบัติเช่นไรจึงจะเหมาะสมที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งนั้นๆ [20]

---

[17] ชูศักดิ์ เที่ยงตรง, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ, กรุเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2517, 56.

[18] สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, เอกสารการสอนชุดวิชา 32409 การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหาและการเลือกสรร , พิมพ์ครั้งที่ 22, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2548 , หน้า 441.

[19] ศุภชัย ยาวะประภาษ , การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย , พิมพ์ครั้งที่ 2 , กรุงเทพฯ : ภาควิชารัฐประศาสนสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548 , หน้า 71.

[20] เรื่องเดียวกัน , หน้า 71.

สำราญ ถาวรายุศน์และบุญรอด สิงห์วัฒนศิริ [21] ได้นิยามคำว่า “ตำแหน่ง” ให้หมายถึง กลุ่มงาน หรือกลุ่มของหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งกำหนดขึ้นมาเพื่อจะมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติให้เป็นไปตามภารกิจของหน่วยงานและ “การกำหนดตำแหน่ง” อาจนิยามได้ว่า “กระบวนการศึกษาและวิเคราะห์งานในหน่วยงานเพื่อกำหนดกลุ่มของงานที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นตำแหน่งออกมาในรูปของจำนวนและระดับตำแหน่งที่จะมีในหน่วยงานนั้น ๆ ตลอดจนคุณสมบัติเบื้องต้นสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งต่าง ๆ และอัตราเงินเดือนที่จะได้รับ”

จากนิยามข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการกำหนดตำแหน่งจะต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์งานเพื่อให้ทราบถึงขอบข่ายและปริมาณงาน ลักษณะและประเภทของงานและความยากง่ายของงาน ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่ง ชื่อและระดับตำแหน่ง คุณวุฒิหรือคุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

การกำหนดตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1) <u>การกำหนดตำแหน่งตามตัวคน</u> เช่น กำหนดโดยยึดอาวุโส (seniority) คุณวุฒิ (Qualification) หรือชั้นยศ (Rank) ของตัวบุคคลเป็นหลัก

2) <u>การกำหนดตามงาน</u> เช่น กำหนดโดยเปรียบเทียบเป็นรายๆไป (Ranking Method) นำจากปัจจัยต่างๆมาเปรียบเทียบ (Factor Comparison Method) การจำแนกตำแหน่ง (Grade Description Method of Position Classification Method) หรือการให้คะแนน (Point Method)

การกำหนดตำแหน่งต้องอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์งาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นคำตอบให้กับหน่วยงานในประเด็นต่อไปนี้ 1) จำนวนตำแหน่งซึ่งพิจารณาจากขอบข่ายและปริมาณงาน 2) ชื่อตำแหน่งซึ่งพิจารณาจากลักษณะและประเภทของงาน 3) ระดับตำแหน่งซึ่งพิจารณาจากความยากง่ายของงาน 4) คุณสมบัติที่ต้องใช้ในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งจะกำหนดวุฒิหรือคุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง และ 5) เงินเดือน

---

[21] สำราญ ถาวรายุศน์และบุญรอด สิงห์วัฒนศิริ,<u>เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 3 เรื่องการกำหนดตำแหน่งและชั้นยศ</u>, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530 , หน้า 154 อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาษ , เรื่องเดียวกัน, หน้า 71.

ในขณะที่การจำแนกตำแหน่งนั้น จะนำ “ตำแหน่ง” ที่ถูกกำหนดขึ้นนั้นมาดำเนินการใน 3 เรื่อง คือ 1) จัดกลุ่มตำแหน่ง โดยแยกออกเป็นกลุ่มอาชีพและกลุ่มสายงาน โดยยึดหลักว่า ตำแหน่งที่มีลักษณะงานโดยทั่วไปเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันก็จัดรวมไว้ในสายงานเดียวกัน 2) กำหนดระดับตำแหน่ง โดยใช้เทคนิคการประเมินค่างาน และนำไปสู่การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยยึดหลักที่ว่า ตำแหน่งที่มีระดับหน้าที่และความรับผิดชอบสูงต่ำเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน ก็จัดไว้ในระดับเดียวกัน ส่งผลให้ “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” และ 3) การกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง (job specification) เพื่อใช้เป็นแกนกลางในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ดังนั้น การกำหนดตำแหน่ง จึงเป็นรากฐานของการจำแนกตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลขององค์การ

การกำหนดตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพทั้งในเชิงเนื้อหาของงานและจำนวนของตำแหน่ง ทำให้องค์การสามารถใช้คนได้ตรงกับงาน (put the right man to the right job) และลดปัญหาความไม่เท่าเทียมกันของเงินเดือนที่ได้รับด้วย เนื่องจากคนที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกันจะได้รับเงินเท่ากัน (equal pay for equal work) นอกจากนั้น การกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมยังช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากตำแหน่งมีภาระความรับผิดชอบที่ไม่ก้าวก่ายกัน ไม่ทับซ้อนกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ง่ายขึ้น ผู้ปฏิบัติสามารถทราบถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเองในหน่วยงานและภาพรวมของระบบราชการ ว่าตนเองจะสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งใดได้บ้าง ต้องรับผิดชอบหน้าที่อะไรเพิ่มมากขึ้น ต้องพัฒนาตนเองอย่างไรเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การกำหนดตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมในเนื้อหานั้น จะสร้างความสับสนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและจำนวนตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมนั้น จะทำให้ต้องประสบปัญหาทางก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่อสัมฤทธิผลขององค์การในที่สุด [22]

จึงกล่าวได้ว่า การกำหนดตำแหน่งเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่จำเป็นและมีประโยชน์สำหรับหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ ในทำนองเดียวกันกับการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ ดังนั้น หากได้มีการกำหนดตำแหน่งอย่างถูกต้องเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์การหลายประการ กล่าวคือ[23]

---

[22] ศุภชัย ยาวะประภาษ , การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย , หน้า 73-74.

[23] สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, เอกสารการสอนชุดวิชา 32409 การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหาและการเลือกสรร , หน้า 443-444.

1) ช่วยให้งานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ ในองค์การถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็นสัดส่วน ทั้งนี้ เนื่องจากในแต่ละองค์การย่อมประกอบไปด้วย กลุ่มงาน กลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบมากมายและแต่ละกลุ่มต่างก็มีลักษณะงาน ขอบเขตของงาน ตลอดจนปริมาณงานที่กว้างขวางมากน้อยแตกต่างกัน ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมย่อมทำให้งานต่างๆ ถูกจัดแบ่งอย่างเป็นสัดส่วน สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่าง ๆ ตลอดจนเห็นความแตกต่างของลักษณะงานในองค์การที่บุคคลแต่ละคนจะต้องทำด้วย

2) ช่วยให้บุคคลต่างๆ ในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากเมื่อมีการกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม แต่ละตำแหน่งมีขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทของตนเอง ตลอดจนเข้าใจความมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางไม่แย่งงานกัน หรือละเลยงานในความรับผิดชอบ ย่อมสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3) ช่วยให้สามารถเลือกสรรคนได้สอดคล้องกับความต้องการของงาน ทั้งนี้ เนื่องจากเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผลงานของแต่ละตำแหน่งออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ คือ การที่มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมย่อมเป็นพื้นฐาน หรือกรอบที่สำคัญสำหรับการพิจารณากำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน

4) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทน หรือเงินเดือนตามปริมาณและคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ การกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมย่อมทำให้ทราบว่าตำแหน่งไหนมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานมากน้อยเพียงใด และสามารถเปรียบเทียบกันได้ทุกตำแหน่งในองค์การด้วย ทำให้การกำหนดตำแหน่งมีความเสมอภาคและเหมาะสมกับลักษณะงาน ผู้ใดปฏิบัติงานมาก งานยาก ก็จะได้รับเงินเดือนสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานน้อย งานไม่ยุ่งยาก

5) ช่วยให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม การกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม นอกจากทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบของตนแล้ว ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการแบ่งเบาภารกิจของผู้บังคับบัญชาให้มีเวลาวางแผนพิจารณาปัญหาสำคัญๆ ต่อไป

6) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มองเห็นโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพของตนได้อย่างชัดเจน เนื่องจากเมื่อมีการกำหนดตำแหน่ง ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งตนกับตำแหน่งอื่นๆ ในองค์การ ทำให้ทราบได้ว่าตนเองมีโอกาสเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งใดได้บ้าง ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคง ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีสมรรถภาพยิ่งขึ้น

7) ช่วยให้สามารถวางแผนกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในองค์การต่างๆ ที่มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ย่อมต้องมีการพยากรณ์ความต้องการผู้ปฏิบัติงานประเภทต่าง ๆ สำหรับอนาคต เพื่อให้มีกำลังคนที่เพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจขององค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมย่อมสามารถคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้าได้ถูกต้องว่าต้องการคนประเภทใด จำนวนเท่าใด คุณสมบัติที่เหมาะสมตรงกับลักษณะงานอย่างไร

2.3.3.2 วิวัฒนาการและแนวคิดในการกำหนดตำแหน่งของราชการไทย

การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนปัจจุบันได้สืบทอดและวิวัฒนาการมาจากการบริหารราชการในอดีตตั้งแต่สมัยสุโขทัยเป็นต้นมา โดยในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับสมัยก่อนแล้ว มีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงมาทีละเล็กละน้อย การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญมีมาเป็นช่วง ๆ เริ่มตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา สมัยรัชกาลที่ 5 รัชกาลที่ 6 รัชกาลที่ 7 และรัชกาลปัจจุบัน การเปลี่ยนครั้งที่ยิ่งใหญ่ที่สุดก็คือ เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 9 กันยายน 2518 เป็นต้นไป[24] จะเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งมักสืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเป็นสำคัญ ทั้งนี้ วิวัฒนาการของการบริหารงานบุคคลในราชการไทยอาจแบ่งได้เป็น 3 ยุค ดังนี้[25]

---

[24] ไพโรจน์ สิตปรีชา , การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิชย์ , 2523, หน้า 1.

[25] สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง การปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ , เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน , 2545, หน้า 6.

1. ยุคก่อนใช้พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนฉบับแรกถึงก่อนปฏิรูประบบราชการในสมัยรัชกาลที่ 5

ยุคนี้ครอบคลุมช่วงเวลาตั้งแต่สมัยสุโขทัยจนถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น เป็นช่วงการบริหารราชการก่อนมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรกในปี พ.ศ. 2471 ลักษณะการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือกคนเข้ารับราชการ การปูนบำเหน็จความชอบ การแต่งตั้งถอดถอนเป็นไปตามพระราชอัธยาศัยของพระมหากษัตริย์ โดยในสมัยสุโขทัย ลักษณะการปกครองและการบริหารบ้านเมืองเป็นแบบพ่อเมือง พระมหากษัตริย์เป็นศูนย์กลางของประเทศ เป็นศูนย์กลางของการปกครองและการบังคับบัญชาทั้งหมด ประชาชนต้องรับใช้ราชการโดยลักษณะการบริหารราชการ ซึ่งลักษณะการบริหารราชการแบบนี้ได้สืบทอดและวิวัฒนาการมาสู่การบริหารราชการในยุคถัดมาที่ผู้บังคับบัญชาต้องโอบอุ้มผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนลูก ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยอมฟัง ยอมปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาเหมือนพ่อ ไม่กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ควร

ในสมัยอยุธยา การบริหารราชการได้รับอิทธิพลจากเขมรซึ่งมีการบริหารราชการในลักษณะที่กษัตริย์มีอำนาจสูงสุด เป็นพระเจ้าเหนือหัวของประชาชน เป็นลักษณะที่สืบทอดต่อมาในการบริหารราชการในยุคต่อๆมา คือ ผู้บังคับบัญชาถือว่าเป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมาย จนกระทั่งในสมัยพระบาทสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ จึงมีอิทธิพลจากพวกพราหมณ์มาให้คำแนะนำในการจัดระเบียบการบริหารราชการจนนำไปสู่การปฏิรูประบบราชการ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. มีการจัดตั้งตำแหน่งและยศศักดิ์ของข้าราชการและราชวงศ์ โดยจัดเป็นระบบศักดินา ระบบนี้เป็นพื้นฐานการมีตำแหน่งชั้นยศในปัจจุบัน
2. มีการจัดโครงสร้างของส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานของการบริหารราชการขึ้นมาเป็นรูปองค์การอย่างมีแบบแผนโดยเรียกว่า “จตุสดมภ์” คือ เวียง วัง คลัง นา
3. มีการออกระเบียบประเพณีว่า บุคคลที่เป็นชายเมื่ออายุ 18 ปีบริบูรณ์แล้วจะต้องเข้ารับราชการทุกคน โดยทำงานรับใช้มูลนายเจ้าสังกัดและองค์พระมหากษัตริย์ ดังนั้นทัศนคติในการเป็นข้าราชการในสมัยนั้น จึงเป็นการรับใช้ประเทศชาติและองค์พระมหากษัตริย์ ทำให้เข้าใจกันว่าข้าราชการไม่ต้องบริการหรือรับใช้ประชาชน ซึ่งเป็นทัศนคติที่ปลูกฝังในจิตใจของข้าราชการตลอดมาจากในอดีตและสืบต่อๆกันมา และเป็นทัศนคติในการเป็นข้าราชการของประชาชนคนไทยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติราชการและการบริหารงานบุคคลในหลายประการ

ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น คือสมัยรัชกาลที่ 1 ถึงสมัยรัชกาลที่ 3 การบริหารราชการยังคงเป็นไปตามรูปแบบการบริหารราชการในสมัยกรุงศรีอยุธยาและกรุงธนบุรี

2. ยุคการปฏิรูประบบราชการในสมัยรัชกาลที่ 5

ในสมัยรัชกาลที่ 4 ได้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารราชการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมทั้งการติดต่อและขยายอิทธิพลของประเทศทางตะวันตก แต่การปฏิรูประบบราชการอย่างแท้จริงได้เกิดขึ้นในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยมีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลดังนี้

1. แยกข้าราชการทหารออกจากข้าราชการพลเรือน ปรับปรุงและจัดตั้งส่วนราชการเป็นกระทรวงขึ้น โดยมีเสนาบดีเป็นเจ้ากระทรวง ดุลพินิจในการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการอยู่ในความรับผิดชอบของเจ้ากระทรวงเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นต้นแบบของการจัดส่วนราชการในสมัยปัจจุบัน

2. มีการจัดการศึกษาฝึกอบรมและสอบแข่งขันคนเข้ารับราชการตามระบบคุณธรรมในกระทรวงมหาดไทย แทนการฝากฝังและชุบเลี้ยงในระบบอุปถัมภ์ที่มีอยู่ก่อน โดยการตั้งโรงเรียนมหาดเล็กหลวงเพื่อให้การศึกษาอบรมแก่ผู้ที่ประสงค์จะเข้ารับราชการ ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนเป็นโรงเรียนข้าราชการพลเรือนและเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในที่สุด

นอกจากนั้น ยังมีการส่งนักเรียนไทยไปศึกษาอบรมยังต่างประเทศเพื่อเข้ามารับราชการและเพื่อทำงานแทนที่ปรึกษาชาวต่างประเทศ แต่ก็เป็นไปตามพระราชอัธยาศัย จึงยังคงมีลักษณะของระบบอุปถัมภ์อยู่

3. เลิกระบบกินเมือง จัดระบบจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ นอกจากนั้นยังมีการจัดประโยชน์ตอบแทนในรูปต่างๆ เช่น มีบรรดาศักดิ์สำหรับข้าราชการชั้นสูง มีเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีเบี้ยกันดาร ค่าเช่าที่พักให้ข้าราชการที่รับราชการในมณฑลตะวันออกเฉียงเหนือและมณฑลพายัพ จัดระบบบำเหน็จบำนาญ

ในสมัยรัชกาลที่ 5 นี้ จึงถือได้ว่าได้มีการวางรากฐานการบริหารราชการและการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัยและเป็นแบบแผนขึ้น ซึ่งเป็นแม่แบบของระบบราชการพลเรือนปัจจุบัน

3. ยุคหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2471 (พ.ศ. 2472 - ปัจจุบัน)

ยุคนี้เป็นยุคเริ่มแรกของการใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลในระบบราชการไทยการจัดระเบียบบริหารงานบุคคลของราชการได้ทำอย่างเป็นระบบโดยมีกฎหมาย

เกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลในภาคราชการเป็นครั้งแรก คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 เมษายน 2472 โดยมีหลักการของระบบคุณธรรม (Merit System) ปรากฏในพระราชปรารภแห่งพระราชบัญญัตินี้

การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 นี้ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงมองการณ์ไกลและพระราชทานแก่ประชาชนโดยมิต้องเรียกร้อง ด้วยทรงเล็งเห็นว่าในช่วงเวลาก่อนหน้านั้น การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนยังขาดระเบียบบรรทัดฐานให้ยึดถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเรื่องการรับบุคคลเข้ารับราชการ การรับเงินเดือน วินัย การลงโทษ หรือการออกจากราชการ แต่ละกระทรวงต่างปฏิบัติตามระเบียบหรือประเพณีของส่วนราชการของตน ขาดกฎเกณฑ์กลางซึ่งควรกำหนดให้มีขึ้น ประกอบกับบุคคลทั่วไปก็ได้รับการศึกษามากขึ้น จึงควรเปิดโอกาสให้เข้ารับราชการโดยเลือกสรรอย่างเป็นกลางและยุติธรรม ให้ถือว่าเป็นสิทธิของประชาชนทุกคนตามหลักความเสมอภาคในโอกาส ดังนั้นตามพระราชบัญญัติฉบับนี้จึงได้กำหนดขึ้นเพื่อสนองพระราชดำริ 4 ประการของพระองค์ท่าน คือ

1. ให้ข้าราชการพลเรือนทั้งหมดอยู่ภายใต้ระเบียบเดียวกันคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ทั้งนี้ก็เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนทั่วไปอยู่ภายใต้ระเบียบที่แน่นอนเหมือนกันทุกกระทรวงตามพระราชดำริดังกล่าวแม้จะเป็นข้าราชการในกระทรวงทหาร ยกเว้นก็แต่เพียงข้าราชการตุลาการซึ่งมีระเบียบแยกออกไปเป็นพิเศษอีกส่วนหนึ่ง โดยในพระราชบัญญัติฉบับนี้วางระบบบริหารบุคคลในลักษณะรวมอำนาจ (centralization) ไว้ที่เจ้ากระทรวง แต่เจ้ากระทรวงอาจมอบอำนาจของตน (delegation of authority) ให้หัวหน้ากรมก็ได้

2. ให้เลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการโดยเสมอภาคและยุติธรรม โดยบัญญัติให้ผู้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต้องเป็นผู้สอบไล่วิชาข้าราชการพลเรือนได้ โดยให้ใช้วิธีสอบแข่งขันและให้ผู้สอบได้คะแนนสูงมีสิทธิเข้ารับราชการก่อนผู้สอบได้คะแนนต่ำ หลักที่ให้เลือกสรรผู้มีความสามารถเข้ารับราชการโดยเสมอภาคและยุติธรรมนี้ตรงกับหลักการของระบบคุณธรรมในข้อที่ว่า ให้ถือหลักความรู้ความสามารถและความเสมอภาคในโอกาสในการบริหารงานบุคคล

3. ให้ข้าราชการพลเรือนรับราชการเป็นอาชีพ โดยให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือนตลอดเวลาที่รับราชการอยู่ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีโอกาสได้เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปตามความรู้ความสามารถและอายุราชการ และให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากราชการ ซึ่งตรงกับหลักวิชาการบริหารงานบุคคลที่ต้องมีลักษณะมั่นคงวัฒนาและถาวร

4. ให้ข้าราชการพลเรือนมีวินัย โดยได้บัญญัติเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษไว้หลายประการสำหรับวินัยที่กำหนดให้ข้าราชการต้องถือปฏิบัติได้แก่

(1) อุทิศเวลาทั้งหมดของตนให้แก่ราชการ

(2) รักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

(3) เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

(4) ถือประโยชน์ของราชการแผ่นดินเป็นที่ตั้ง

(5) ไม่กระทำกิจการใดๆอันอาจเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ

ส่วนวินัยที่เป็นข้อห้ามมิให้ข้าราชการปฏิบัติได้แก่

(1) ห้ามมิให้อาศัยอำนาจหน้าที่ราชการจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมก็ตามเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือแก่ญาติมิตรของตน

(2) ห้ามมิให้เป็นตัวกระทำการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใดๆ

(3) ห้ามกระทำการหาผลประโยชน์ใดๆอันอาจเป็นทางทำให้เสียความเที่ยงธรรมในตำแหน่งหน้าที่ของตน

(4) ในการปฏิบัติราชการ ห้ามมิให้กระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นไว้แต่จะได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วครั้งคราว

สำหรับโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนนั้น กำหนดไว้ 4 สถานคือ

(1) ไล่ออก

(2) ลดตำแหน่งหรือลดขั้นเงินเดือน

(3) ตัดเงินเดือน

(4) ตำหนิโทษเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้าราชการในยุคนี้ประกอบไปด้วยข้าราชการ 3 ประเภท คือ ข้าราชการทหาร ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการตุลาการ ข้าราชการพลเรือนมีบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 โดยมีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นองค์กรควบคุมการบริหารงานบุคคล ส่วนข้าราชการตุลาการนั้นมีบทบัญญัติในการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติซึ่งออกมาในปีเดียวกันคือ พระราชบัญญัติข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. 2471 โดยมีคณะกรรมการข้าราชการตุลาการ (ก.ต.) ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล

ต่อมา ในช่วงที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 จึงได้ยกเลิกยศและบรรดาศักดิ์ เปลี่ยนโครงสร้างของระบบการบริหารงานบุคคลจากระบบชั้นยศมาเป็นระบบจำแนกตำแหน่ง โดยกำหนดเงินเดือนให้เป็นไปตามหน้าที่ของตำแหน่ง เปลี่ยนชื่อและองค์ประกอบขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลใหม่ เรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีเป็นประธานโดยตำแหน่ง รองนายกรัฐมนตรีเป็นรองประธานโดยตำแหน่ง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งอธิบดีหรือเทียบเท่าอีกไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 7 คน การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลครั้งนี้ดำเนินการอย่างเร่งรีบและค่อนข้างเฉพาะเจาะจง ทำให้ยากแก่การสับเปลี่ยนโยกย้าย ไม่คล่องตัวในการบริหารงานบุคคล จึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในปี

พ.ศ. 2479 กลับไปใช้ระบบชั้นยศเป็นแกนกลางเหมือนเดิมจนกระทั่งในช่วงที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2479, 2482, 2485, 2495 และ2497 ซึ่งแต่ละฉบับมีการกำหนดชั้นประจำตัวข้าราชการและเทียบตำแหน่งเข้าสู่ชั้นยศ เป็นยุคที่อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ถูกลดและเพิ่มสลับกันเป็นระยะๆ ในพระราชบัญญัติฉบับปี 2479 ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลจาก ก.พ. ไปให้กระทรวง ทบวง กรมปฏิบัติเองภายใต้หลักเกณฑ์และมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดไว้เป็นแนวทางปฏิบัติ ต่อมาในพระราชบัญญัติฉบับปี 2485 แก้ไขกลับมาให้ ก.พ. ทำหน้าที่ควบคุมกำกับการและดำเนินการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนเพิ่มขึ้นหลายเรื่อง แต่ต่อมาในพระราชบัญญัติฉบับปี 2495 ได้เปลี่ยนหลักการให้ ก.พ. มีหน้าที่หนักไป

ในทางออกกฎและกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการบริหารงานบุคคลเอง เมื่อถึงปี พ.ศ. 2497 ได้มีการแก้กลับไปให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติการในการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้นอีก การเปลี่ยนแปลงอำนาจของ ก.พ. ดังกล่าวนี้ เนื่องจากพอให้อำนาจ ก.พ. มาก ทำให้ราชการล่าช้า แต่เมื่อกระจายอำนาจไปยังกระทรวง ทบวง กรม ก็มีข้อครหาเรื่องความไม่เป็นธรรม เล่นพรรคเล่นพวก เหลื่อมล้ำ ไม่ได้มาตรฐาน ยิ่งเมื่อมีการแยกข้าราชการออกมากประเภทและมีการตั้งองค์กรบริหารงานบุคคลแยกออกจาก ก.พ. ยิ่งเกิดปัญหาการขาดเอกภาพ เหลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรม ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันมากยิ่งขึ้นใน พ.ศ. 2518 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน กฎหมายฉบับนี้ได้เปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 ที่เคยยึดถือคนเป็นหลัก มาเป็นยึดงานเป็นหลัก งานเป็นตัวกำหนดค่าตอบแทนงานเป็นตัวกำหนดคนที่จะทำ การจ่ายค่าตอบแทนจึงจ่ายตามงาน มีการจำแนกงาน

ตำแหน่งเป็นกลุ่ม ๆและจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ดังนั้น ในพระราชบัญญัติฉบับนี้จึงยกเลิกชั้นประจำตัวข้าราชการมาใช้เป็นระดับตำแหน่งตามหลักระบบจำแนกตำแหน่ง กำหนดให้ข้าราชการรับเงินเดือนตามตำแหน่งกำหนดหลักการให้ข้าราชการประจำมีความเป็นกลางทางการเมือง เปลี่ยนหลักการเลือกสรรบุคคลเข้ารับตำแหน่ง โดยมีการกำหนดเงื่อนไขการเลือกสรรบุคคลในตำแหน่งต่างๆโดยอาจใช้วิธีการสอบหรือการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการก็ได้ตามเหตุผลความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง แทนวิธีการสอบแต่เพียงอย่างเดียวตามที่ได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเดิม และยังเปิดโอกาสให้มีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในระดับตำแหน่งสูงๆในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิได้อีกด้วย

นอกจากนั้นยังมีการเปลี่ยนแปลงในด้านองค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.พ. และปรับปรุงระบบวินัยและการอุทธรณ์ตลอดจนสร้างระบบร้องทุกข์ขึ้นเป็นครั้งแรก ในช่วงนี้ได้มีข้าราชการอีกหลายประเภทที่แยกตัวออกมาคือ ข้าราชการรัฐสภา ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีพระราชบัญญัติของตนเองและมีองค์กรกลางดูแลข้าราชการของตน จึงทำให้ความเหลื่อมล้ำในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนหลายประเภทจึงเกิดขึ้นภายใต้องค์กรกลางที่แตกต่างไป

ในปี พ.ศ. 2535 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 เมษายน 2535 เป็นต้นมา ในพระราชบัญญัตินี้ประเด็นเนื้อหาสำคัญส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกับฉบับเดิม เป็นเพียงการปรับให้ทันสมัย รวบรวมสิ่งที่ได้แก้ไขระหว่างการใช้พระราชบัญญัติฉบับเดิมเข้าเป็นระบบ แต่สิ่งที่มีเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติฉบับนี้คือ ได้มีการกำหนดหมวดของการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการไว้และมีการกำหนดเรื่องการพัฒนาข้าราชการไว้อย่างชัดเจนในหมวดนี้ เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นในหมวดของวินัยและการรักษาวินัยนั้นโทษทางวินัยก็ได้ลดจากเดิม 6 สถานเหลือเพียง 5 สถานคือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก และในองค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนนั้น จะมีทั้งกรรมการที่เป็นโดยตำแหน่ง โดยการแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิและโดยการแต่งตั้งจากผู้เป็นข้าราชการพลเรือนที่เป็นผู้บริหารระดับสูงซึ่งได้รับเลือกตั้งมาจากบรรดาตัวแทนข้าราชการจำนวนหนึ่ง

และในปัจจุบันได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้กล่าวคือ เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 บัญญัติให้ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เพื่อกำหนดภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้ใช้บังคับมานาน บทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านการบริหารราชการที่เปลี่ยนไป ดังนั้น เพื่อกำหนดภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการสมควรปรับปรุงกฎหมายดังกล่าว โดยปรับบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จากเดิมที่เป็นทั้งผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม และผู้จัดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นเพียงผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร โดยมิให้ซ้ำซ้อนกับบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ส่วนบทบาทในการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้เป็นของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ปรับบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจากเดิมที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม และมิให้ซ้ำซ้อนกับบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ปรับปรุงระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญให้จำแนกตามกลุ่มลักษณะงาน ตลอดจนกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดดำเนินการมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้นำแนวคิดของ Broadbanding มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของภาคราชการพลเรือนไทย ทั้งนี้ การจัดกลุ่มของตำแหน่งงานที่เรียกว่า Broadbanding นั้น โดยความหมายของ Broadbanding จะหมายถึงการนำกลุ่มงาน (Job Clusters) หรือชั้นของงานไปรวมกันเป็นกลุ่มระดับ (Band) เพื่อเป้าประสงค์ในการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ และการจัดการด้านค่าจ้างเงินเดือน ลักษณะสำคัญของการจัดกลุ่มระดับของตำแหน่งงานแบบ Broadbanding คือ 1) กลุ่มงานจะมีประมาณ 4-5 กลุ่ม ซึ่งจะครอบคลุมบุคลากรทั้งหมดในโครงสร้างขององค์กร 2) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน 3) ไม่ยึดถือหรือให้ความสำคัญต่อการประเมินบุคคลแบบดั้งเดิมมากนัก และ 4) ให้ความสำคัญกับลำดับขั้นตำแหน่งหรือเงินเดือนน้อยลง

โดยการจัดกลุ่มระดับของตำแหน่งงานแบบ Broadbanding จะทำให้โครงสร้างการทำงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น เนื่องจากแต่ละองค์กรย่อมมีความมุ่งหมายในการบริหารองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้นลักษณะของระบบการจัดกลุ่มงานหรือระดับของตำแหน่งงานในแต่ละองค์กรจึงต้องขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรมองค์กร ระบบการให้ผลตอบแทน โครงสร้างบุคลากรและรูปแบบธุรกิจขององค์กรเป็นหลัก[26]

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้เปลี่ยนระบบโครงสร้างตำแหน่งและบัญชีเงินเดือนแบบบัญชีเดียวเป็นการจัดประเภทตำแหน่งตามลักษณะงาน การจัดระดับตำแหน่งตามคุณภาพ ความยากง่ายของงานและลักษณะทางก้าวหน้าของสายอาชีพ และการจัดทำบัญชีเงินเดือนแยกตามประเภทตำแหน่ง โดยในมาตรา 45 และ มาตรา 46 ได้กำหนดประเภทและระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ 4 ประเภท ดังนี้

ตำแหน่งประเภทบริหาร เป็นตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรม ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำ การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกระทรวง และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร จำแนกระดับตามลำดับความสำคัญของตำแหน่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ตำแหน่งปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง ผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง อธิบดีหรือเทียบเท่าเป็นระดับสูง และตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่าเป็นประเภทบริหารระดับต้น เป็นต้น

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ เป็นตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรมซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด จำแนกระดับตำแหน่งตามความรับผิดชอบเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับสูงและระดับต้น

ตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ในทางวิชาการซึ่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนด หรือปฏิบัติงานใน

---

[26] สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ , โครงการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของบุคลากรในสายงานด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมในกระทรวงยุติธรรม , กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกิจการยุติธรรม , 2552 , หน้า 5.

หน้าที่ของตำแหน่งนั้น ตำแหน่งประเภทนี้มี 5 ระดับ ได้แก่ ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ

ตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานซึ่งเน้นการใช้ทักษะฝีมือหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในงาน โดยไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนด โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก และในกรณีที่เห็นสมควร ก.พ. จะกำหนดว่าตำแหน่งใดต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น และไม่ใช่ตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน งานปฏิบัติการของส่วนราชการ งานที่ต้องใช้ทักษะพิเศษเฉพาะ ตำแหน่งประเภทนี้มี 4 ระดับ ได้แก่ ระดับทักษะพิเศษ ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีสาระสำคัญในส่วนของการกำหนดตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

1) ได้ยกเลิกการกำหนดโครงสร้างระดับตำแหน่งเป็นมาตรฐานกลางร่วมกันทุกสายงานจำนวน 11 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 11 (ระบบซี) หรือ Common Level โดยเป็นมาใช้การกำหนดตำแหน่งโครงสร้างตามประเภทตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภทตำแหน่ง ประกอบด้วย ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป เพื่อการจำแนกตำแหน่งและกำหนดค่าตอบแทนมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) ทำให้ส่วนราชการสามารถบริหารตำแหน่งใน “ระบบเปิด” โดยคำนึงถึงสมรรถนะของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง (Competency) ควบคู่กับหลักค่างาน เน้นความสำคัญของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งและลักษณะของงานบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการที่มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สุดเข้าสู่ตำแหน่ง ให้ข้าราชการก้าวหน้าในอาชีพ มีโอกาสในการสร้างผลงาน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้งานที่หลากหลาย โดยระบบจะเอื้อต่อการเคลื่อนย้ายถ่ายเทกำลังคน

3) ทำให้สามารถกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการให้มีอำนาจและอิสระในการบริหาร “คน” อย่างยืดหยุ่นคล่องตัวภายใต้กรอบโครงสร้างจำแนกตำแหน่งที่เน้นการจัดตำแหน่งตามค่างาน (Job Value) ซึ่งจะสัมพันธ์กันทั้งองค์กรตามแนวคิดการให้อิสระในการบริหาร (Let the manager manage) โดยที่ส่วนราชการมีอำนาจในการกำหนด

ตำแหน่ง และ ก.พ. มีหน้าที่จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เสนอแนะคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณากำหนดกรอบจำนวนหรือค่าใช้จ่ายในภาพรวมเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าเชิงภารกิจของรัฐ

4) สามารถบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ออกแบบระบบตำแหน่งเพื่อให้ข้าราชการได้ปฏิบัติราชการอย่างมีเป้าหมาย ใช้คุณภาพกำลังคนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิผล และออกแบบระบบค่าตอบแทนให้สามารถตอบแทนผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างเหมาะสมกับผลงาน

5) สามารถออกแบบค่าตอบแทน ตามหลักอัตราตลาด ออกแบบค่าตอบแทนงานในภาคราชการเทียบเคียงระหว่างสายอาชีพและเปรียบเทียบกับงานในภาคเอกชน โดยตระหนักถึงการแข่งขันเพื่อให้ได้ “คนดี คนเก่ง” จากตลาดแรงงาน และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถให้ยังคงอยู่ในราชการ (โดยการแบ่งบัญชีเงินเดือนตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จะแบ่งให้สอดคล้องกันประเภทบัญชีตำแหน่ง โดยจะมีบัญชีเงินเดือน 4 บัญชี ประกอบด้วย ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป) เพื่อมีความคล่องตัวในการบริหารค่าตอบแทนภาครัฐ

6) มีการตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ก.พ.ค. เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ระบบราชการและดูแลคุ้มครองให้ข้าราชการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

2.3.3.3 ประเภทของการกำหนดตำแหน่งในระบบราชการไทย

แนวคิดเบื้องต้นเรื่องการกำหนดตำแหน่งที่เคยเป็นมาในอดีตตั้งแต่การกำหนดตำแหน่งที่ยังขาดระบบระเบียบที่ชัดเจน จนกระทั่งพัฒนาเป็นการกำหนดตำแหน่งแบบชั้นยศ (rank classification : RC) ในช่วงปี 2471 ตามความในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 และต่อมาได้ปรับเปลี่ยนเป็นแบบกำหนดตำแหน่งตามงานที่รับผิดชอบ (position classification : PC) ในปี พ.ศ. 2518 และมีการแตกแขนงออกไปตามลักษณะพิเศษของงาน ซึ่งได้แก่ การกำหนดตำแหน่งของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เรียกว่า การกำหนดตำแหน่งชั้นยศทาง

วิชาการ (academic rank classification : ARC) [27] จึงสามารถจำแนกระบบการกำหนดตำแหน่งออกเป็น 3 ประเภท คือ การกำหนดตำแหน่งตามชั้นยศและคุณสมบัติ (Rank Classification: RC) การกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Duty and Responsibility Classification /Position classification: PC) การกำหนดตำแหน่งตามคุณวุฒิหรือคุณสมบัติของบุคคล (Qualification Classification หรือ Academic Rank Classification: A.R.C)

2.3.3.3.1 ระบบการกำหนดตำแหน่งตามชั้นยศและคุณสมบัติของบุคคล (Rank Classification : RC)

ระบบการกำหนดตำแหน่งตามชั้นยศและคุณสมบัติของบุคคล หรือ Rank Classification (RC) นั้น เป็นการกำหนดตำแหน่งที่ยึดตัว “คน” เป็นหลักเบื้องต้น ซึ่งกำหนดจากคุณสมบัติและชั้นยศของตัวคน เช่น คุณวุฒิ อาวุโส ประสบการณ์และคุณสมบัติของตัวบุคคลว่าควรจะอยู่ในยศชั้นไหน อย่างไร การจำแนกชั้นและตำแหน่งจะกำหนดอย่างกว้างๆ ตามความสามารถและคุณสมบัติของตัวบุคคล โดยคำนึงถึงปริมาณงานและคุณภาพน้อยมาก เป็นลักษณะที่เรียกว่า “man makes the job” ลักษณะสำคัญของระบบนี้คือ (1) การถือชั้นหรือยศประจำตัวบุคคลเป็นหลัก เช่น ข้าราชการตำรวจและข้าราชการทหาร (2) การกำหนดเงินเดือนจะกำหนดตามชั้นยศและตัวบุคคลเป็นหลัก (3) การดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจะต้องเป็นไปตามชั้นยศประจำตัวบุคคล โดยจะกำหนดว่าตำแหน่งใดจะต้องแต่งตั้งจากข้าราชการยศใด หรือชั้นยศใด และ (4) การดำเนินการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง ฯลฯ จะถือชั้นยศเป็นสำคัญ

ระบบการกำหนดตำแหน่งตามชั้นยศและคุณสมบัติเหมาะที่จะใช้กับลักษณะการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญและประสบการณ์เพิ่มขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น งานของทหารและตำรวจ งานวิชาชีพในด้านงานสอน การให้การศึกษาหรืองานวิจัย เช่น ข้าราชการครูหรือข้าราชพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้สอนเหล่านี้ขึ้นกับความชำนาญและประสบการณ์ที่ได้สั่งสมตามระยะเวลาที่ผ่านไป หากมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้มีความชำนาญเพิ่มขึ้น ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งและเงินเดือนตาม

[27] ศุภชัย ยาวะประภาษ , การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย , หน้า 70.

ความรู้ ประสบการณ์และอาวุโสในการปฏิบัติงานวิชาการของบุคคลเป็นหลัก บางทีเรียกว่า Academic Rank Classification: A.R.C) [28] ซึ่งจะได้อธิบายในหัวข้อต่อไป

ระบบการกำหนดตำแหน่งแบบชั้นยศ อาจก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมในการปฏิบัติงาน เนื่องจากชั้นยศเดียวกัน ได้รับเงินเดือนเท่ากัน แต่ปริมาณงานอาจไม่เท่ากัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมระบบอุปถัมภ์ในทางอ้อม เนื่องจากภาระความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน จึงยากแก่การประเมินผลการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้มีการเล่นพรรคเล่นพวก ส่งเสริมแต่พวกของตนให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แม้แต่ในขั้นตอนการสรรหาและการแต่งตั้ง เนื่องจากเป็นการพิจารณาที่ตัวบุคคล มิใช่นำตัวบุคคลมาพิจารณากับเนื้องาน นอกจากนั้น ยังอาจก่อให้เกิดปัญหาเรื่องขวัญกำลังใจได้

2.3.3.3.2 ระบบการกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Duty and Responsibility Classification หรือ Position Classification : PC)

วิธีการนี้เริ่มมีวิวัฒนาการมาจากประเทศสหรัฐอเมริกาในการบริหารงานภาคเอกชนเป็นระยะเวลาหนึ่ง โดยเรียกว่า grade method ต่อมารัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้สนับสนุนให้มีการค้นคว้าวิธีการนี้ให้ทันสมัยและได้บังคับใช้ในระบบราชการ โดยได้ตรา The Federal Classification Act เมื่อปี พ.ศ. 2466 และได้มีการปรับแก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งอีกครั้ง เรียกว่า Classification Act of 1949 เมื่อปี พ.ศ. 2492 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เบื้องต้น 3 ประการคือ 1) เงินเดือน ต้องขึ้นอยู่กับหลักที่ว่า “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” 2) ความแตกต่างของเงินเดือน จะเป็นไปตามอัตราส่วนของความยากง่าย ความรับผิดชอบและโดยเฉพาะจะต้องพิจารณาถึงคุณวุฒิขั้นต่ำของตำแหน่ง 3) การจำแนกตำแหน่งจะต้องอำนวยความสะดวกกับการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของการบริหารงานบุคคลด้วย

ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Duty and Responsibility Classification หรือ Position Classification : PC) เป็นการกำหนดตำแหน่งที่ยึด “หน้าที่ความรับผิดชอบหรือตำแหน่ง” เป็นหลัก แตกต่างไปจากการกำหนดตำแหน่งแบบชั้นยศ

---

[28] สำราญ ถาวรายุศน์และบุญรอด สิงห์วัฒนศิริ , เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 3 เรื่องการกำหนดตำแหน่งและชั้นยศ , หน้า 164-165 อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาษ , การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย , หน้า 79-80.

ดังนั้น สถานะของข้าราชการขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากกว่าคุณวุฒิประสบการณ์ หรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่เคยปฏิบัติมาก่อน และเมื่อเปลี่ยนย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนก็จำเป็นต้องจัดใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ด้วย โดยลักษณะสำคัญของ การกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ (1) ไม่ถือชั้นยศประจำตัวบุคคลแต่ถือหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งหรืองานเป็นหลัก (2) การรับเงินเดือนจะได้รับตามตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงก็กำหนดให้เป็นระดับตำแหน่งสูง ซึ่งจะได้รับเงินเดือนสูงไปด้วย (3) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ถือตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลว่าสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้หรือไม่ และ (4) การบริหารงานบุคคลจะใช้ตำแหน่งเป็นแกนกลาง เช่น การสอบเข้ารับราชการจะกำหนดว่าจะได้รับการบรรจุในตำแหน่งอะไร ระดับใด

หลังจากที่ระบบนี้ได้รับการนำมาใช้ในประเทศสหรัฐอเมริกามากกว่า 50 ปี ประเทศไทยก็นำวิธีการกำหนดตำแหน่งแบบยึดหน้าที่และความรับผิดชอบแบบนี้มาใช้ โดยนำมาใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2518 โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้มีการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมดออกเป็นสายงานและระดับและให้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ โดยยึดถือลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานเป็นหลักในการพิจารณา

ต่อมามีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งได้กำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี 3 ประเภทคือ (1) ตำแหน่งทั่วไป (2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และ (3) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือบริหารระดับกลาง ระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญมีทั้งหมด 11 ระดับ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดเป็นระดับตำแหน่งใดนั้น จะประเมินจากความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำไว้ให้สอดคล้องกับมาตรา 42 ของพระราชบัญญัติ ซึ่งระบุถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานไว้ โดยในมาตรา 45 ระบุว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนในอันดับใด ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ท้ายพระราชบัญญัตินี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดโดยให้ได้รับในขั้นต่ำของอันดับ ในกรณีที่จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่า หรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ..”

และปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้ปรับปรุงระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญให้จำแนกตามกลุ่มลักษณะงาน โดยในมาตรา 45 และ มาตรา 46 ได้กำหนดประเภทและระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ 4 ประเภท คือ (1) ตำแหน่งประเภทบริหาร จำแนกระดับตามลำดับความสำคัญของตำแหน่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับสูง และระดับต้น (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำแนกระดับตำแหน่งตามความรับผิดชอบเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับสูงและระดับต้น (3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำแนกระดับตำแหน่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ และ (4) ตำแหน่งประเภททั่วไป จำแนกระดับตำแหน่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับทักษะพิเศษ ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

ระบบการกำหนดตำแหน่งโดยวิธีนี้ สามารถลดปัญหาที่เกิดขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งแบบชั้นยศได้ เนื่องจากกิจกรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ความดีความชอบนั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ“งาน” ที่เป็นตัวกำหนด เช่น การสรรหาจำเป็นต้องคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นการประเมินผลตามผลงานที่ปฏิบัติได้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ การเลื่อนตำแหน่งจะเป็นไปตามผลการประเมิน และบรรจุลงตำแหน่งที่พิจารณาว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานตามคำบรรยายลักษณะงานได้ ดังนั้น จึงเป็นการลดอำนาจของการใช้ดุลพินิจอย่างมากในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เหลือน้อยลง[29]

[29] ศุภชัย ยาวะประภาษ , การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย , หน้า 86.

ตารางเปรียบเทียบระบบการกำหนดตำแหน่งตามชั้นยศและคุณสมบัติของบุคคลกับระบบการกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

ระบบการกำหนดตำแหน่งตามชั้นยศและคุณสมบัติของบุคคล (Rank Classification : RC)	ระบบการกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Position Classification : PC)
1. ยึดถือตัวบุคคลเป็นหลักเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่ง เช่น กำหนดตามวุฒิ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือชั้นยศของบุคคลขึ้นมาก่อน แล้วจึงกำหนดว่าจะมีตำแหน่งใด งานใด หรือหน้าที่ใดเหมาะสมกับชั้นยศนั้น แล้วจึงแต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งภายหลัง ทั้งนี้ อาจกำหนดชั้นยศประจำตัวบุคคลติดไปกับบุคคลนั้นตลอดด้วยก็ได้	1. ยึดถืองานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นหลัก โดยกำหนดตำแหน่งขึ้นมาก่อนตามหน้าที่ความรับผิดชอบแล้วจึงดำเนินการแต่งตั้งบุคคลตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ ไม่ให้ยึดถือตัวบุคคลเป็นหลักแบบระบบการกำหนดตำแหน่งตามชั้นยศหรือคุณสมบัติของบุคคล
2. กำหนดเงินเดือนตามชั้นยศหรือยศของบุคคลเป็นหลัก โดยยึดถือหลักชั้นหรือยศเท่ากัน ก็จะกำหนดให้ได้รับเงินเดือนเท่ากัน มิได้ถือตามงานที่รับผิดชอบ เช่น ข้าราชการพลเรือนสามัญสมัยก่อนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 ข้าราชการคนหนึ่งชั้นจัตวาดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน ซึ่งมีระดับความรับผิดชอบต่ำกว่าชั้นจัตวาอีกคนหนึ่ง ซึ่งดำรงตำแหน่งแผนก เป็นต้น	2. การกำหนดเงินเดือนจะกำหนดตามระดับตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีระดับความรับผิดชอบเท่ากันก็จะให้รับเงินเดือนเท่ากัน ตำแหน่งใดที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงก็กำหนดให้เป็นระดับตำแหน่งสูง ซึ่งจะได้รับเงินเดือนสูงไปด้วย ไม่ได้กำหนดเงินเดือนตามชั้นหรือยศของบุคคลแบบระบบกำหนดตามชั้นยศ
3. การดำเนินการบริหารงานบุคคลเรื่องต่างๆ เช่น การสอบบรรจุ การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง จะถือตามชั้นยศของบุคคลเป็นหลัก เช่น การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ก็จะระบุว่าสอบแข่งขันเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรี เป็นต้น มิได้สอบบรรจุเข้ารับราชการโดยสอบบรรจุตามตำแหน่งต่างๆ เมื่อสอบบรรจุแล้ว จะให้ดำรงตำแหน่งอะไรนั้นก็จะบรรจุแต่งตั้งและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในภายหลัง	3. การดำเนินการบริหารงานบุคคลเรื่องต่างๆ จะใช้ตำแหน่งเป็นแกนกลาง หรือเป็นหลักในการดำเนินการ เช่น การสอบบรรจุบุคคลเข้ารับราชการก็จะสอบบรรจุบุคคลในตำแหน่งต่างๆ ที่กำหนดไว้ เช่น สอบบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 หรือเจ้าหน้าที่สรรพากร 1 เป็นต้น การดำเนินการอื่นๆ เช่น การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการ ก็จะถือตำแหน่งเป็นหลักเช่นเดียวกัน มิได้ถือตามชั้นหรือยศของบุคคลแบบระบบกำหนดตามชั้นยศ

2.3.3.3.3 การกำหนดตำแหน่งตามคุณวุฒิหรือคุณสมบัติของบุคคล (Qualification Classification หรือ Academic Rank Classification : ARC)

การกำหนดตำแหน่งตามคุณวุฒิหรือคุณสมบัติของบุคคล (Qualification Classification หรือ Academic Rank Classification: ARC) เป็นการกำหนดตำแหน่งที่ยึดถือคุณวุฒิและประสบการณ์ของบุคคลเป็นหลักในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเหมาะที่จะใช้กับลักษณะการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ต้องการผู้ปฏิบัติที่มีความชำนาญและประสบการณ์เพิ่มขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น งานวิชาชีพในด้านการสอนและการให้การศึกษาหรืองานวิจัย เช่น ข้าราชการครู หรือข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้สอนเหล่านี้ขึ้นกับความชำนาญและประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาตามระยะเวลาที่ผ่านไป หากมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพิ่มขึ้นจะทำให้มีความชำนาญเพิ่มขึ้น โดยหลักการนี้ จึงสามารถปรับตำแหน่งของตนเองให้สูงขึ้นโดยไม่ต้องมีตำแหน่งว่างซึ่งคล้ายๆ กับตำแหน่งที่มีระบบควบในระบบ PC [30]

รูปแบบการกำหนดตำแหน่งในลักษณะของ ARC นั้น จะยึดถือคุณสมบัติของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเป็นสำคัญ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวมักประกอบได้ด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. คุณวุฒิ คือ ระดับการศึกษาในสาขาวิชา ซึ่งบุคคลผู้นั้นศึกษาสำเร็จมา เช่น ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ปวส. ปวช. เป็นต้น
2. ประสบการณ์ คือ ระยะเวลาที่บุคคลผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. ความสามารถหรือความชำนาญ คือ สิ่งที่แสดงถึงทักษะ ความจัดเจนเฉพาะของบุคคลซึ่งมักจะพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก โดยเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งความหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น

รูปแบบการกำหนดตำแหน่งแบบ ARC เหมาะสมกับลักษณะงานบางอย่างที่ต้องการความชำนาญและประสบการณ์ของบุคคลเป็นสำคัญ เช่น งานทางด้านการให้การศึกษาตำแหน่งอาจารย์ ซึ่งถือว่าถ้ามีโอกาสสอน ศึกษาค้นคว้ามากๆ มีประสบการณ์มานานย่อมปฏิบัติงาน

[30] สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ , โครงการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของบุคลากรในสายงานด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมในกระทรวงยุติธรรม , หน้า 4

ในหน้าที่นั้นได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย หรือลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า เช่น นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ ซึ่งถือว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากงานจะมีคุณภาพมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ดำรงตำแหน่งเป็นสำคัญ สรุปลักษณะสำคัญได้ดังนี้[31]

1) งานต่างๆ จะถูกจำแนกออกเป็นกลุ่มอย่างกว้าง ๆ ภายในกลุ่มหนึ่ง ๆ จึงประกอบด้วยตำแหน่งงานหลายประเภทคือ มีทั้งงานเหมือนกัน แตกต่างกันเล็กน้อยและแตกต่างกันมาก

2) ตำแหน่งต่าง ๆ จะถูกกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างกว้างๆ มิได้มีการกำหนดรายละเอียดของงานแต่ละตำแหน่ง กล่าวคือ ไม่เน้นที่หน้าที่ความรับผิดชอบและระดับความยากง่ายของงานเป็นรายตำแหน่ง เช่น รูปแบบการกำหนดตำแหน่งผู้สอน ผู้วิจัยและการให้บริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย เช่น การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์

3) การเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งยึดถือคุณวุฒิ ประสบการณ์และความชำนาญของบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นระยะหนึ่ง ก็สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ด้วยตนเอง โดยถือว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องแสดงประสบการณ์ของบุคคล ผู้ใดปฏิบัติงานนานย่อมมีประสบการณ์และความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นตามลำดับ อย่างเช่น ตำแหน่งอาจารย์จะเปลี่ยนเป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานและมีผลงานวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.3.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนยุติธรรมชุมชนในระบบงานตำรวจ

2.3.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมชุมชน

(1) ความหมายของกระบวนการยุติธรรมชุมชน

ยุติธรรมชุมชน (Community justice) เป็นกระบวนการป้องกันอาชญากรรม และกิจกรรมที่เกี่ยวกับความยุติธรรมในรูปแบบต่างๆ ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

[31] สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, <u>เอกสารการสอนชุดวิชา 32409 การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหาและการเลือกสรร</u> , หน้า 455.

ในกระบวนการยุติธรรมหน่วยใดหน่วยหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันหรือในกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีเป้าหมายสุดท้ายเพื่อคุณภาพชีวิตของชุมชน[32]

ยุติธรรมชุมชนจึงเป็นฐานรากสำหรับกิจกรรมใดๆ ที่ประชาชน องค์กรชุมชนท้องถิ่นทั้งหลายเป้าหมายสำคัญของยุติธรรมชุมชนอยู่ที่ชุมชน เปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาเป็นรายคดีเมื่อเหตุการณ์เกิดแล้วด้วยการใช้กระบวนการทำงานที่ต้องพึ่งมืออาชีพมาตรฐานและมีกระบวนการทำงานแบบทางการ เป็นการให้ความสำคัญต่อหลักคุณธรรม ประเพณีและวัฒนธรรมและให้ความกับผลประโยชน์ของส่วนรวมยิ่งกว่าผลประโยชน์ของปัจเจกชน หากพิเคราะห์จากรูปแบบแล้วยุติธรรมชุมชนคือ “การทำงานร่วมกันแบบเป็นหุ้นส่วนระหว่างระบบยุติธรรมทางอาญาแบบทางการกับชุมชนใดชุมชนหนึ่ง” [33]

(2) หลักการดำเนินงานตามแนวคิดว่าด้วยยุติธรรมชุมชน

กระบวนการยุติธรรมชุมชนยุติธรรมชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เพราะทั้งกระบวนการยุติธรรมและยุติธรรมชุมชนต่างมีจุดเด่นอยู่ในตัว กล่าวคือ กระบวนการยุติธรรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นเรื่องที่รอให้เกิดเหตุก่อน แล้วใช้การดำเนินคดีและการลงโทษเป็นตัวแก้ไขความประพฤติและป้องปรามผู้อื่นไม่ให้กระทำผิดอย่างเดียวกัน จุดเด่นที่สุดของกระบวนการนี้คือ มีวิธีการขั้นตอนที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพในการจัดการกับคดีร้ายแรงที่ต้องการการลงโทษอย่างเป็นทางการ เป็นกระบวนการที่ให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาซึ่งปฏิเสธความผิดและต้องการเวทีที่เป็นธรรมในการพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตัวเองอย่างเป็นระบบ ส่วนยุติธรรมชุมชนเป็นการอาศัยความร่วมมือของชุมชนเพื่อดำเนินการป้องกันอาชญากรรม จัดการกับเหตุขัดแย้งที่เกิดในชุมชนด้วยความสมานฉันท์ เป็นการแสดงความเอื้ออาทรต่อกัน ทำให้ไม่มีลักษณะของการเผชิญหน้าเช่นการดำเนินคดีอย่างเป็นทางการ แต่ยุติธรรมชุมชนจะเป็นตัวช่วยหรือกระบวนการเสริม (complimentarily role) เพื่อป้องกันอาชญากรรมให้เกิดขึ้นน้อยลง ลดความขัดแย้งไม่ให้เกิดคดี จะทำให้คดีเข้าสู่ระบบกระบวนการยุติธรรมน้อยลง จะเป็นการ

---

[32] ยุติธรรมชุมชน (Community justice), วารสารยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม, 2552, หน้า 69.

[33] สมชาติ เอี่ยมอนุพงษ์ ,กระบวนทัศน์ใหม่ “ยุติธรรมชุมชน”, รายงานการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง กระบวนทัศน์ใหม่ : ยุติธรรมชุมชน (Toward a New Paradigm of Justice : Community Justice) จัดโดย กรมคุมประพฤติร่วมกับสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2546 ณ โรงแรมรอยัลซิตี้ , หน้า 8.

ผ่อนเบาภาระของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมที่ประสบปัญหาคดีล้นมือ ซึ่งจะเป็นผลให้เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายมีเวลาในการดำเนินคดีที่เข้าสู่ระบบได้อย่างละเอียดถี่ถ้วนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังจะทำให้ชุมชนมีความสงบ ปลอดภัย สังคมโดยรวมจะมีมวลรวมแห่งความสุข ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาลเพิ่มมากขึ้นด้วย[34]

(3) ความแตกต่างระหว่างกระบวนการยุติธรรมทางอาญากับกระบวนการยุติธรรมชุมชน

ลักษณะที่แตกต่างไปจากกระบวนการยุติธรรมอย่างเป็นทางการ ทำให้ยุติธรรมชุมชนมีประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมทั้งใช้แก้ปัญหาความขัดแย้งในชุมชนอย่างได้ผล จึงใช้เป็นวิธีการสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมได้ดี เมื่อพิจารณาหลักการของยุติธรรมชุมชนแล้ว พบว่ายุติธรรมชุมชนมีลักษณะที่ต่างจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญาอย่างชัดเจนใน 5 ด้าน ดังนี้

(1) ยุติธรรมชุมชนเน้นที่การรับใช้ชุมชน ชุมชนคือผู้ได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำผิดโดยตรง

กระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่ดำเนินการในปัจจุบันมองว่าอาชญากรรมเป็นการกระทำที่ละเมิดกฎหมาย การดำเนินการเมื่อมีอาชญากรรมเกิดขึ้น จึงเป็นการดำเนินการโดยถือว่ารัฐเป็นผู้เสียหาย จึงต้องหาตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษ เพื่อให้สังคมสงบสุข ในขณะที่ยุติธรรมชุมชนมองว่า อาชญากรรมเป็นปัญหาที่มีผลกระทบโดยตรงต่อชุมชนในระดับท้องถิ่น คนในชุมชนเป็นผู้เสียหายโดยตรง ดังนั้น การแก้ไขปัญหาจึงควรดำเนินการในชุมชนนั้น โดยชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบหาวิธีแก้ไขปัญหา ส่วนรัฐหรือหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเป็นผู้สนับสนุนและดูแลมาตรฐานการดำเนินงาน นอกจากนั้น กระบวนการยุติธรรมทางอาญามักแบ่งชุมชนเป็นเขตตามภูมิศาสตร์ แต่ยุติธรรมชุมชนเห็นว่า ชุมชนไม่ควรหมายถึง การแบ่งเขตชุมชนทางภูมิศาสตร์ แต่ควรดูที่ความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนเป็นหลัก แม้ว่าจะไม่มีลักษณะเด่นชัดว่าเป็นชุมชนตำบลเดียวกัน แต่หากมีความสัมพันธ์กันใกล้ชิดและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ ก็อาจจัดเป็นชุมชนเดียวกันได้ โดยไม่ได้ยึดสหภาพเขตพื้นที่เป็นหลักมากนัก แต่ยึดพฤติกรรมเป็นปัจจัยสำคัญของชุมชน

---

[34] วันชัย รุจนวงศ์ , “ยุติธรรมชุมชน:การสร้างความยุติธรรมโดยประชาชน”, http://www.scbchallenge.com/challenge2008/commu20website/group10/books/382.pdf?q=doc/d/382 , หน้า 5.

(2) ยุติธรรมชุมชนแก้ปัญหาอาชญากรรมโดยใช้กระบวนการ

เมื่อมีอาชญากรรมเกิดขึ้น กระบวนการยุติธรรมทางอาญาดำเนินการพิจารณาคดีผู้กระทำผิดโดยการเผชิญหน้าแบบระบบปฏิปักษ์ (adversarial system) ซึ่งเป็นการต่อสู้ระหว่างผู้เสียหายหรือรัฐกับผู้กระทำผิด โดยการดำเนินคดี (case processed) โดยมุ่งเน้นที่คดีแต่ละคดี ในขณะที่ยุติธรรมชุมชนเห็นว่า วิธีการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมควรเน้นที่การป้องกัน ซึ่งเน้นการแก้ที่สาเหตุโดยพิจารณาที่ปัญหาเป็นหลัก (problem focused) และใช้กระบวนการแก้ปัญหา (problem solving process) เป็นการแก้ปัญหาเชิงรุก เน้นการป้องกันปัญหา เมื่อมีการพิจารณาโดยใช้ปัญหาเป็นจุดศูนย์กลางแล้ว วิธีการแก้ปัญหาก็จะมีความยืดหยุ่น โดยไม่จำกัดอยู่เพียงวิธีใดวิธีหนึ่งหรือดำเนินการโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ดังนั้น ยุติธรรมชุมชนจึงใช้วิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายโดยใช้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐกับชุมชน

(3) เป้าหมายหลักของยุติธรรมชุมชน คือ คุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

เป้าหมายหลักของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา คือ การอำนวยความยุติธรรม โดยการหาตัวผู้กระทำผิด เพื่อนำมาลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด (just desert) หรือแก้ไขฟื้นฟู (rehabilitation) เพื่อมิให้กระทำผิดซ้ำ ในขณะที่ยุติธรรมชุมชนมีเป้าหมายหลักอยู่ที่ความมั่นคงปลอดภัยและความสงบสุขของชุมชน ประเด็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเน้นว่ากระบวนการยุติธรรมจะคุ้มครองและรับใช้ชุมชนได้อย่างไรมากกว่าการแก้ไขหรือการลงโทษผู้กระทำผิด

(4) ยุติธรรมชุมชนเป็นการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

การทำงานของระบบกระบวนการยุติธรรมทางอาญาในปัจจุบันเป็นการทำงานที่มีโครงสร้างแบบลำดับขั้น ตามสายการบังคับบัญชาหรือแบบระบบราชการ ในขณะที่ยุติธรรมชุมชนมีการทำงานแบบกระจายอำนาจและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานของรัฐและชุมชน โดยเฉพาะการให้ชุมชนกับรัฐเป็นหุ้นส่วนในการเป็นเจ้าของร่วม ให้มีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบความยุติธรรมร่วมกันเพื่อประโยชน์ของคนในชุมชนเป็นที่ตั้ง ทั้งนี้ เพื่อให้แก้ปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นได้หลายรูปแบบโดยยืดหยุ่นตามสภาพปัญหา วัฒนธรรม กับสภาวะของชุมชนโดยไม่จำกัดอยู่ที่การดำเนินคดีอย่างเป็นทางการเท่านั้น การดำเนินการแก้ปัญหาก็มิใช่เป็นการผูกขาดโดยรัฐหรือหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมแต่ผู้เดียว

(5) ยุติธรรมชุมชนเน้นการให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรม

เมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้น หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญามักเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการบังคับใช้กฎหมายและอำนวยความยุติธรรม โดยเป็นการดำเนินการที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญ ใช้ความรู้เฉพาะ ชุมชนเพียงแต่เป็นผู้รอรับบริการ และมอบความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาให้กับระบบกระบวนการยุติธรรม แต่แนวคิดของยุติธรรมชุมชน มองว่าปัญหาการกระทำผิดควรได้รับการแก้ไขภายในชุมชนโดยชุมชนเอง หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมควรเป็นเพียงหน่วยงานสนับสนุน เพื่อให้ชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาเองได้ ทั้งนี้ ความร่วมมือระหว่างชุมชนกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ควรเป็นแบบหุ้นส่วน (partnership)

เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างกระบวนการยุติธรรมทางอาญากับกระบวนการยุติธรรมชุมชน[35]

กระบวนการยุติธรรมทางอาญา	กระบวนการยุติธรรมชุมชน
เป็นการควบคุมอาชญากรรม (crime control) มักดำเนินการภายหลังที่มีอาชญากรรมเกิดขึ้น	เป็นการแก้ปัญหาที่สาเหตุเน้นการป้องกันอาชญากรรม (crime prevention)
อาชญากรรมเป็นการกระทำที่ละเมิดกฎหมายโดยรัฐเป็นผู้เสียหาย	อาชญากรรมเป็นปัญหาที่มีผลกระทบโดยตรงต่อชุมชนในระดับท้องถิ่น โดยคนในชุมชนเป็นผู้เสียหาย
วิธีการที่ใช้เมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้นคือ การใช้ระบบปฏิปักษ์ระหว่างผู้กระทำผิดและผู้เสียหายหรือรัฐ	วิธีการที่ใช้เมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้นคือ ใช้กระบวนการแก้ปัญหา (problem solving oriented) เพื่อหาสาเหตุของปัญหาและแก้ไขที่สาเหตุ
เป้าหมายหลักของกระบวนการยุติธรรมคือ การลงโทษผู้กระทำผิดให้เหมาะสมกับความผิดหรือการแก้ไขผู้กระทำผิดไม่ให้กระทำผิดซ้ำ	เป้าหมายหลักของยุติธรรมชุมชนคือ ชุมชนมีความมั่นคงปลอดภัยและสงบสุข
รูปแบบการดำเนินการเป็นแบบระบบราชการ	รูปแบบการดำเนินการเป็นแบบกระจายอำนาจโดยบูรณาการระหว่างหน่วยงานรัฐกับชุมชน ยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของชุมชน

[35] วันชัย รุจนวงศ์ , “ ยุติธรรมชุมชน : การสร้างความยุติธรรมโดยประชาชน”, หน้า 8-9.

กระบวนการยุติธรรมทางอาญา	กระบวนการยุติธรรมชุมชน
บทบาทของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้นโดยการบังคับใช้กฎหมายและอำนวยความยุติธรรม	บทบาทของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเป็นหน่วยงานสนับสนุนให้ชุมชนสามารถอำนวยความยุติธรรมและแก้ไขปัญหาในชุมชนด้วยชุมชนเองโดยรัฐเป็นผู้สนับสนุน
บทบาทของชุมชนเป็นเพียงผู้รับบริการจากรัฐ	บทบาทของชุมชนเป็นหุ้นส่วนที่มีส่วนร่วมในการอำนวยความยุติธรรมอย่างเป็นเจ้าของ

(4) ประโยชน์ที่สังคมไทยจะได้รับจากยุติธรรมชุมชน

ประโยชน์ที่สังคมไทยจะได้รับจากยุติธรรมชุมชน มีดังนี้[36]

1. การป้องกัน การลดปัญหาอาชญากรรมและความไม่สงบเรียบร้อยในชุมชน

ยุติธรรมชุมชนมุ่งเน้นที่การแก้ปัญหาที่สาเหตุ ซึ่งเป็นการดำเนินการในเชิงรุกมีรูปแบบของกระบวนการแก้ปัญหาที่ชัดเจน การแก้ปัญหาไม่จำกัดอยู่ที่การลงโทษเท่านั้น แต่เน้นที่การจูงใจให้ผู้กระทำผิด เกิดความละอาย เกิดความสำนึก และยอมร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นคนดี นอกจากนั้น เป้าหมายหลักของยุติธรรมชุมชนอยู่ที่การทำให้ชุมชนเกิดความสงบสุข ความสมานฉันท์และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ดังนั้น กิจกรรมต่างๆ ของยุติธรรมชุมชนจึงรวมถึงกิจกรรมการป้องกันอาชญากรรมและลดความขัดแย้งในชุมชนด้วย

2. การแก้ปัญหาอาชญากรรมและความขัดแย้งในชุมชนตรงตามความต้องการของคนในชุมชน

เมื่อคนในชุมชนได้รับผิดชอบปัญหาในชุมชนเองอย่างมีส่วนร่วมในการหาวิธีแก้ไขปัญหา ดังนั้นการแก้ปัญหาต่างๆ ย่อมสอดคล้องกับความต้องการของคนในชุมชนมากกว่าการที่มีหน่วยงานของรัฐมากำหนดและดำเนินการให้ โดยชุมชนเป็นเพียงผู้รับฝ่ายเดียว

[36] เรื่องเดียวกัน , หน้า 10.

3. การเยียวยาความเสียหายที่เกิดจากการกระทำผิดให้แก่ชุมชนและผู้เสียหาย

เนื่องจากยุติธรรมชุมชนไม่เน้นว่ารัฐเป็นผู้เสียหายจากการกระทำผิด แต่เน้นว่าชุมชนและเหยื่ออาชญากรรมเป็นผู้เสียหายโดยตรง ดังนั้น การแก้ปัญหาอาชญากรรมจึงเน้นให้ผู้กระทำผิดรับผิดชอบต่อการกระทำผิด โดยการเยียวยาความเสียหายให้กับเหยื่ออาชญากรรมและชุมชนโดยตรง

4. การช่วยให้ผู้กระทำผิดปรับตัวกลับเข้าสู่ชุมชนได้

ยุติธรรมชุมชนมองว่าเมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้นในชุมชน การแก้ปัญหาจึงควรเกิดขึ้นในชุมชนด้วย ดังนั้น จึงไม่ควรแยกตัวผู้กระทำผิดออกจากชุมชนโดยการจำคุก แต่ควรทำให้ผู้กระทำผิดเข้าใจถึงสาเหตุของการกระทำผิด รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อชุมชน รับผิดชอบและแก้ไขผลร้ายจากการกระทำผิดนั้น โดยมองว่าผู้กระทำผิดก็คือคนในชุมชนที่ควรได้รับโอกาสแก้ไขโดยชุมชนเป็นผู้ให้การช่วยเหลือให้กลับมาอยู่ร่วมในสังคมได้โดยปกติสุข

5. การช่วยประหยัดงบประมาณของรัฐในการแก้ปัญหาอาชญากรรมและความขัดแย้งต่างๆ

เนื่องจากยุติธรรมชุมชนเป็นการทำงานที่ชุมชนเป็นหุ้นส่วนกับหน่วยงานของรัฐ การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมจึงไม่ใช่ภาระของรัฐเพียงฝ่ายเดียว แต่ชุมชนเข้ามาร่วมด้วยโดยใช้ทรัพยากรในชุมชน ดังนั้น ยุติธรรมชุมชนจึงช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมเนื่องจากยุติธรรมชุมชนเป็นการป้องกันอาชญากรรม โดยการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ ดังนั้น จึงสามารถประหยัดงบประมาณของรัฐในการลดปัญหาอาชญากรรมในระยะยาวได้

2.3.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการให้พนักงานสอบสวนมีบทบาทสำคัญต่อการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาล

การดำเนินคดีอาญาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบังคับใช้กฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของการนำคดีเข้าสู่กระบวนการตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กล่าวคือ เมื่อมีการการกระทำความผิดเกิดขึ้น การดำเนินคดีอาญาก็จะเริ่มต้นควบคู่กันไปในทันที เริ่มตั้งแต่การสืบสวน จับกุม สอบสวน ฟ้องร้องและการดำเนินคดีในชั้นศาล จึงอาจกล่าวได้ว่า การดำเนินการของระบบงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญามีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งหากพิจารณาถึงระบบการดำเนินคดีอาญาในสมัยโบราณ จะพบว่า

เมื่อมีคดีอาญาเกิดขึ้น ผู้เสียหายต้องทำหน้าที่ในการฟ้องร้องและหาพยานหลักฐานมาพิสูจน์ต่อศาลด้วยตนเองจึงอาจกล่าวได้ว่า การควบคุมอาชญากรรมในสมัยก่อนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องระหว่างเอกชนกับเอกชนอย่างด้วยกันเอง ภายใต้เหตุผลที่ว่า การที่เอกชนสามารถดำเนินคดีอาญาได้เอง ย่อมทำให้ผู้เสียหายมีความรู้สึกว่าตนได้แก้แค้นทดแทนผู้กระทำความผิดส่งผลให้ผู้เสียหายลดความอาฆาตแค้นลงได้ ด้วยเหตุนี้ จึงก่อให้เกิดแนวคิดของนักปราชญ์ทางกฎหมายแบบปัจเจกชนนิยม (Individualism) ซึ่งยึดมั่นในเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนอันเป็นสิทธิขั้นมูลฐาน โดยแนวความคิดนี้เน้นว่าสิทธิเสรีภาพของประชาชนเป็นสิ่งที่รัฐล่วงละเมิดมิได้ รัฐจึงต้องบัญญัติกฎหมายรับรองสิทธิของประชาชนในการฟ้องคดีอาญาเอง

ต่อมาได้มีแนวความคิดของนักปราชญ์กฎหมายแบบอรรถประโยชน์นิยม ซึ่งมีความคิดเห็นว่า ความผิดอาญาเป็นความผิดที่ส่งผลกระทบต่อสังคมหรือมหาชน เอกชนซึ่งเป็นผู้เสียหายหรือตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมนั้น มิใช่ผู้ได้รับความเสียหายโดยตรง เนื่องจากการควบคุมและรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองเป็นหน้าที่ของรัฐไม่ใช่หน้าที่ของเอกชน ดังนั้น รัฐจึงมีหน้าที่ต้องป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดอาญา เมื่อมีการกระทำความผิดทางอาญาเกิดขึ้น รัฐจึงถือเป็นผู้เสียหายและจะต้องเป็นผู้ดำเนินการฟ้องร้องคดีอาญาเอง โดยจะต้องจัดให้มีเจ้าพนักงานของรัฐฟ้องผู้กระทำความผิดให้ได้รับโทษ ซึ่งได้แก่ พนักงานอัยการ ทั้งนี้โดยไม่จำต้องคำนึงว่าผู้เสียหาย หรือเจ้าทุกข์จะมีความประสงค์อยากให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษหรือไม่[37] ดังนั้น การดำเนินคดีอาญาจึงต้องอยู่ในความรับผิดชอบของรัฐแต่ผู้เดียวและพนักงานอัยการเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินคดีอาญา ซึ่งตามระบบอัยการที่สมบูรณ์ถือว่าการสอบสวนฟ้องร้องเป็นกระบวนการดำเนินคดีอาญาเดียวกัน ซึ่งไม่สามารถแบ่งแยกได้ ดังนั้น อัยการจึงเป็นผู้รับผิดชอบการสอบสวนฟ้องร้องคดีอาญา ส่วนตำรวจเป็นเพียงเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ช่วยเหลืออัยการเท่านั้น อย่างไรก็ตามรัฐไม่อาจจะผูกขาดการดำเนินคดีอาญาไว้แต่ผู้เดียว รัฐจึงยอมให้เอกชนสามารถฟ้องคดีอาญาได้ในความผิดบางประเภทที่ไม่มีความร้ายแรง ซึ่งเป็นคดีความผิดเล็กน้อย ประเทศที่ใช้ระบบนี้ ได้แก่ ประเทศฝรั่งเศส ประเทศอิตาลี ประเทศสเปน เป็นต้น

[37] อรรถพล ใหญ่สว่าง, ผู้เสียหายในคดีอาญา , (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์, พ.ศ. 2526), หน้า 7-9

สำหรับประเทศไทยนั้น ในการดำเนินคดีอาญามิได้บัญญัติห้ามผู้เสียหายฟ้องคดีอาญาด้วยตนเอง แต่ในทางปฏิบัติโดยส่วนใหญ่แล้ว การสืบสวน จับกุม สอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานยังคงตกแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ หากพนักงานอัยการต้องการให้มีการสอบสวน หรือหาพยานหลักฐานเพิ่มเติมสามารถสั่งให้พนักงานสอบสวนสอบสวนเพิ่มเติมได้และหากอัยการเห็นควรสั่งไม่ฟ้องคดีอาญา กฎหมายก็ไม่ได้บัญญัติห้ามผู้เสียหายฟ้องคดีอาญาเอง ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยได้รับเอาแนวคิดของระบบที่ให้อำนาจทั้งอัยการและผู้เสียหายสามารถฟ้องคดีได้มาใช้นั่นเอง

กระบวนการยุติธรรมทางอาญาของประเทศไทยในปัจจุบันถูกกำหนดไว้โดยระบบกฎหมายที่ได้รับการวางรากฐานแนวความคิดมาจากชาติตะวันตก โดยรัฐในฐานะเป็นผู้ปกครองดูแลความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชน เป็นผู้ออกบทบัญญัติกฎหมายและสร้างรูปแบบกระบวนการยุติธรรมขึ้นมาเป็นรูปแบบเดียว ใช้บังคับเหมือนกันทั้งประเทศ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก (Mainstream Criminal Justice) หรือกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่เป็นทางการ (Formal Judicial Settlement) หรือกระบวนการยุติธรรมทางอาญาในรูปแบบเดิม (Courtbased System of Justice)

การที่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทยมีรูปแบบเดียวแต่ใช้กับทุกชุมชน ทุกเรื่อง ทุกสภาพแวดล้อม ตลอดจนเมื่อบริบทในสังคมไทยได้เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ทำให้พบข้อบกพร่องและเป็นจุดอ่อนของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก ดังนี้คือ

(1) ประการแรก - หน่วยงานต่างๆ ของกระบวนการยุติธรรมมิได้สนองความต้องการของทั้งผู้เสียหายและผู้กระทำผิดได้อย่างเป็นที่เข้าอกเข้าใจและสอดคล้องกับสถานการณ์แวดล้อมที่เกิดขึ้น แต่ชุมชน ครอบครัว กลุ่มเพื่อน ญาติพี่น้องต่างหากที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของทั้งสองฝ่ายได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น

(2) ประการที่สอง - หน่วยงานต่างๆ ของกระบวนการยุติธรรมได้แต่ปฏิบัติตามตัวบทกฎหมาย ทำให้ล้มเหลวในการอำนวยความยุติธรรมที่แท้จริงให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรม ผลก็คือ การระงับข้อพิพาทหรือการลงโทษมิได้ช่วยให้ผู้เสียหายหรือผู้สูญเสียมีความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย

(3) ประการที่สาม - การตัดสินใดๆ ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมิได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจที่แท้จริง เนื่องจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องมิได้มีส่วนร่วมในการตัดสินนั้นๆ

(4) ประการที่สี่ - กระบวนการยุติธรรมกระแสหลักมิได้ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่มีข้อพิพาทกันนั้นมาร่วมกันหาทางออก ดังนั้นความรู้สึกโกรธ เกลียด และกลัวจะยังคงมีต่อไป

(5) ประการที่ห้า - ทั้งๆ ที่เหยื่ออาชญากรรมหรือผู้เสียหายเป็นฝ่ายแรกที่กระบวนการยุติธรรมควรให้ความสำคัญ แต่กลับเป็นผู้กระทำผิดที่เป็นฝ่ายสำคัญ ดังนั้น ในกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักจึงให้ความสำคัญกับเหยื่ออาชญากรรมหรือผู้เสียหายน้อยเกินไป

ปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทยมีสาเหตุสำคัญมาจากกรอบความคิดที่ผิดพลาดหรือล้าสมัยในการบริหารงานยุติธรรม ได้แก่[38]

(1) มีทัศนคติเชิงอำนาจมากกว่าทัศนคติในการให้บริการความยุติธรรม

(2) เป้าหมายของกระบวนการยุติธรรม คือ ความสำเร็จของหน่วยงานมากกว่าจะมุ่งผลสำเร็จของกระบวนการยุติธรรมโดยรวม (Integrative Approach)

(3) เน้นการปราบปรามอาชญากรรมมากกว่าเน้นการป้องกันอาชญากรรม

(4) ดึงคดีเข้าสู่ระบบยุติธรรมและระบบศาล แทนที่จะสร้างทางเลือกใหม่ในการยุติปัญหาโดยไม่นำเรื่องเข้าสู่ระบบยุติธรรมหรือระบบศาลโดยไม่จำเป็น (Alternative Dispute Resolutions / Diversion / Screening)

(5) เน้นการลงโทษมากกว่าเน้นการแก้ไขฟื้นฟู (Treatment / Rehabilitation)

(6) อำนวยความยุติธรรมบนพื้นฐานของการแก้แค้นทดแทนผู้ละเมิดกฎหมาย (Retributive Justice) แทนที่จะอำนวยความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice)

(7) ไม่เน้นระบบในการควบคุมคน แต่เน้นที่คนดีมีคุณธรรม โดยไม่มีการสร้างระบบที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ควบคู่กับการสร้างคุณธรรม

(8) มีมุมมองด้านความเสมอภาคชายหญิง และการคุ้มครองสิทธิผู้ด้อยโอกาสน้อย

(9) เป็นระบบปิดที่ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเท่าที่ควร

(10) คำนึงถึงหลักปฏิบัติภายในประเทศและอำนาจอธิปไตยเป็นสำคัญมากกว่าจะให้ความสำคัญกับมาตรฐานสากลและความร่วมมือกันระหว่างประเทศ

---

[38] กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ , ยุทธศาสตร์การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทย ,หนังสือชุด“ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม , ลำดับที่ 2 , กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2544.

สรุปได้ว่า สภาพของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทยในปัจจุบันเป็นไปตามแนวกระแสหลักที่อารยประเทศต่างยึดถือปฏิบัติตามตัวบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ให้อำนาจเฉพาะรัฐเป็นผู้อำนวยความยุติธรรมทางอาญาแก่ประชาชน แม้ว่าหลักการดังกล่าวจะมีความเหมาะสม สามารถใช้อำนวยความยุติธรรมและปกครองประชาชนให้อยู่ในกฎระเบียบของสังคมได้ในห้วงเวลาหนึ่ง แต่ทว่า เมื่อกระแสแห่งกาลเวลาเปลี่ยนไป กระแสความต้องการของสังคมโลกในเรื่องของการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาย่อมเปลี่ยนแปลงตามบริบทของสังคม ทำให้กระบวนการยุติธรรมที่ทั่วโลกใช้อยู่ในปัจจุบันนี้อาจเป็นวิธีการที่ล้าสมัย ไม่ทันต่อการตอบสนองแก่ประชาชน เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย ซึ่งประเทศไทยเองก็ไม่อาจหนีพ้นวงจรปัญหาดังกล่าวด้วยเช่นกัน

กระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาได้ประสบกับปัญหาคดีล้นศาล จนส่งผลกระทบต่อการอำนวยความยุติธรรมของรัฐ ดังนั้น จึงมีแนวคิดในการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาล โดยให้สามารถระงับข้อพิพาทในคดีบางประเภท หรือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เพื่อให้คดีต่าง ๆ ได้ยุติก่อนที่จะนำเข้าสู่การพิจารณาของศาล ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะสามารถช่วยลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลได้ จึงเล็งเห็นว่า หากพนักงานสอบสวนสามารถคัดกรองคดีความเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมโดยการยุติคดีหรือการระงับปัญหาข้อพิพาทในบางเรื่องได้ มีผลทำให้คดียุติลงในชั้นพนักงานสอบสวนหรือตำรวจ จะช่วยให้ตำรวจอำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชนได้ด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรมต่อคู่กรณีทุกฝ่ายและช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของพนักงานสอบสวนได้มาก ทำให้พนักงานสอบสวนมีเวลาในการทำคดีที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องผ่านกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริง

2.4 การบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจของประเทศไทยในปัจจุบัน

2.4.1 ระบบงานสืบสวนสอบสวน

2.4.1.1 ความหมายของการสืบสวนสอบสวน

การสืบสวน หมายความถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานซึ่งเจ้าพนักงานตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด[39]

[39] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (10)

ผู้มีอำนาจสืบสวนคดีอาญา ได้แก่ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ (ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ป.วิ.อ.) มาตรา 17) แต่พนักงานฝ่ายปกครองนั้นมีอำนาจสืบสวนได้ภายในเขตพื้นที่ที่ตนเองประจำการเท่านั้น ส่วนเจ้าพนักงานตำรวจ กฎหมายให้มีอำนาจในการสืบสวนคดีอาญาได้ทั่วราชอาณาจักร แม้ว่าจะได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ไปทำหน้าที่อื่นก็ถือว่ายังคงมีอำนาจสืบสวนคดีอาญาตาม ป.วิ.อ. อยู่ (ฎีกา 500/2537,2390/2527,1670/2509)

การสืบสวนเป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิดตาม ป.วิ.อ. มาตรา 2 (10) ซึ่งเจ้าพนักงานตำรวจทุกนายมีอำนาจในการสืบสวนคดีอาญา แต่สำหรับอำนาจการสอบสวนคดีอาญานั้น ผู้มีอำนาจสอบสวนได้แก่พนักงานสอบสวนเท่านั้น โดยในการสืบสวนเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานเพื่อทราบรายละเอียดและความผิดให้ทำบันทึกไว้เพื่อเป็นหลักฐานทางคดีและในกรณีที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการสอบสวนให้รวมไว้ในสำนวนการสอบสวน กรณีที่ผู้สืบสวนมิได้ทำหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนให้นำส่งพนักงานสอบสวนเพื่อรวมไว้ในสำนวน ส่วนบันทึกรายงานการสืบสวน ให้ระบุรายละเอียดที่ได้จากการสืบสวนและให้เจ้าพนักงานผู้ทำการสืบสวนลงลายมือชื่อในบันทึกนั้น

ผู้ปฏิบัติงานสอบสวน (พนักงานสอบสวน) ในกรณีที่ต้องมีการสืบสวนหลังเกิดเหตุควบคู่ไปด้วย ให้ประสานการปฏิบัติกับผู้มีหน้าที่สืบสวนใกล้ชิดจริงจัง การสืบสวนในสำนวนคดีที่ไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด และสำนวนคดีที่รู้ตัวผู้กระทำผิดแต่เรียกหรือจับตัวยังไม่ได้ (หลบหนี) หลังจากพนักงานสอบสวนรับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษในคดีที่ไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิดหรือคดีที่รู้ตัวผู้กระทำผิดแต่เรียกหรือจับตัวยังไม่ได้ (หลบหนี) ให้พนักงานสอบสวนรีบแจ้งเหตุและพฤติการณ์แห่งคดีที่เกิดขึ้นให้หัวหน้างานสืบสวนทราบอีกส่วนหนึ่งโดยเร็ว จากนั้นให้หัวหน้างานสืบสวนจัดการให้มีการสืบสวน แล้วส่งผลการสืบสวนให้พนักงานสอบสวนเพื่อรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน กรณีที่ไม่มีหัวหน้างานสืบสวน ให้พนักงานสอบสวนรีบแจ้งเหตุและพฤติการณ์แห่งคดีที่เกิดขึ้นให้หัวหน้าสถานี หรือหัวหน้าแผนก หรือหัวหน้างาน ทราบ เพื่อสั่งการให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนดำเนินการ แล้วส่งผลการสืบสวนให้พนักงานสอบสวนเพื่อรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการสั่งการและการปฏิบัติในการสืบสวนให้ผู้รับผิดชอบการสืบสวนเก็บรวบรวมไว้ที่งานสืบสวน ในการสอบสวนของพนักงานสอบสวนไม่ต้องบันทึกคำให้การของผู้สืบสวนไว้

ในสำนวนการสอบสวน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุผลพิเศษเพื่อประโยชน์แห่งการสอบสวนนั้นๆ (คำสั่ง ตร.ที่ 753/2541 ลง 28 พ.ค.2541 เรื่อง การทำสำนวนการสอบสวน ข้อ 9)

การปฏิบัติเกี่ยวกับการสืบสวนในหน้าที่ของพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนสืบสวนด้วยตนเอง โดยลง ป.จ.ว. ออกไปสืบสวนและลงบันทึกป.จ.ว.กลับ เมื่อมาถึงที่ทำการ และบันทึกผลการสืบสวนไว้ในบันทึกพนักงานสอบสวนโดยปรากฏ ป.จ.ว.ข้อไปและข้อกลับ

พนักงานสอบสวนแจ้งเหตุและพฤติการณ์แห่งคดีที่เกิดขึ้นให้หัวหน้างานสืบสวนหรือหัวหน้าสถานี หรือหัวหน้าแผนก หรือหัวหน้างาน เพื่อสั่งให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนดำเนินการแล้วส่งผลการสืบสวนให้พนักงานสอบสวนรวมไว้ในสำนวน โดยไม่ต้องบันทึกคำให้การของผู้สืบสวน เว้นแต่มีเหตุผลพิเศษ

อำนาจในการสืบสวนของเจ้าพนักงานตำรวจแตกต่างกับอำนาจสอบสวนของพนักงานสอบสวน กล่าวคือ อำนาจของพนักงานสอบสวนนั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ใน ป.วิ.อ. มาตรา 18 ถึง มาตรา 21 การสอบสวนจึงจะชอบด้วยกฎหมาย ส่วนอำนาจสืบสวนไม่มีกฎหมายจำกัดอำนาจให้เจ้าพนักงานตำรวจทำการสืบสวนได้เฉพาะในท้องที่ที่ตนประจำการได้เท่านั้น แต่มีอำนาจทำการสืบสวนในท้องที่อื่นได้ตาม ป.วิ.อ. มาตรา 17 และนอกจากนี้ ยังมีอำนาจจับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดได้ตาม ป.วิ.อ. มาตรา 2 (16) (ฎีกา 4711/2542,1259/2542)

การสอบสวน หมายความถึง การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้นำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ[40]

การสอบสวนเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการดำเนินกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และเป็นเงื่อนไขการฟ้องคดีของพนักงานอัยการ การสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนจึงมีผลต่อการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาเป็นอย่างมาก หากการสอบสวนกระทำด้วยความ

[40] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (11)

ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรมตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 40 (7) แล้ว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อการอำนวยความยุติธรรม

ตาม ป.วิ.อ. มาตรา 2 (6) พนักงานสอบสวน หมายความถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน

พนักงานสอบสวนต้องเริ่มสอบสวนคดีเพื่อทราบเรื่องการกระทำผิด และเมื่อทราบเรื่องการกระทำผิดแล้ว พนักงานสอบสวนต้องเริ่มการสอบสวนโดยไม่ชักช้า การสอบสวนไม่จำต้องกระทำต่อหน้าผู้ต้องหา (ตามป.วิ.อ. มาตรา 130)

ตามประมวลกฎหมายอาญา พนักงานสอบสวนถือเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมาย มีตำแหน่งหน้าที่สอบสวนผู้กระทำความผิดอาญาทั้งปวง รวมถึงการจัดทำ รวบรวม ค้นหาพยานหลักฐานต่างๆ เพื่อหาตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ ดังนั้น หากพนักงานสอบสวนซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ตกเป็นผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ราชการเสียเองแล้ว พนักงานสอบสวนจะต้องรับผิดในทางอาญาว่าด้วยความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการซึ่งเป็นบทเฉพาะ (ตามประมวลกฎหมายอาญา ภาค 2 ความผิด ลักษณะ 2 ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการปกครอง หมวด 2 ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ มาตรา 147 - 166 และความผิด ลักษณะ 3 ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการยุติธรรม หมวด 2 ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม มาตรา 200 - มาตรา 205)

นอกจากนี้หากพนักงานสอบสวนตกเป็นผู้กระทำความผิดอาญาในฐานความผิดอื่นๆ ซึ่งไม่มีบัญญัติไว้โดยเฉพาะเกี่ยวกับความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการดังที่กล่าวข้างต้นแล้ว พนักงานสอบสวนก็ยังคงต้องรับผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งบัญญัติไว้ในลักษณะอื่นๆ เช่นเดียวกัน และเนื่องจากตามบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 157 นั้นเป็นบททั่วไป ดังนั้น พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ก็ยังคงต้องรับผิดทางอาญาฐานเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริตประกอบด้วยทุกครั้งเมื่อมีการกระทำความผิดขึ้น

2.4.1.2 แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน

2.4.1.2.1 การสืบสวน

ตามประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ลักษณะ 2 การสืบสวน ข้อ 3 ได้แบ่งการสืบสวนแบ่งออกเป็น 2 กรณีคือ

<u>กรณีที่ 1</u> การสืบสวนทั่วไป หรือการสืบสวนก่อนเกิดเหตุ

หมายถึง การสืบสวนรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในทางที่จะนำมาใช้เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การสืบสวนนี้เจ้าพนักงานตำรวจทุกคนต้องกระทำเป็นปกติเพื่อหาทางระงับหรือหาทางป้องกันมิให้มีเหตุร้ายเกิดขึ้น โดยถือหลักดำเนินการสืบสวน ดังนี้

1) ภูมิประเทศ ต้องรู้จักสภาพพื้นที่ในเขตที่ตนรับผิดชอบตลอดจนพื้นที่ใกล้เคียง เส้นทางคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ เส้นทางสัญจรของประชาชนทั้งเส้นทางหลัก ตรอกซอกซอยเส้นทางลัด การเชื่อมต่อกันของเส้นทางต่างๆ รวมทั้งพื้นที่หรือเส้นทางที่ล่อแหลมต่อการเกิดอาชญากรรมหรือเหตุร้ายต่างๆ โดยให้หมั่นไปตรวจตราและหาทางป้องกันเหตุ

2) สถานที่ ต้องรู้จักอาคารสถานที่สำคัญที่ควรสนใจเป็นพิเศษ เช่น สถานทูต ที่พักอาศัยของบุคคลสำคัญ สถานศึกษา โรงงาน โรงมหรสพ โรงแรม สถานบริการ ธนาคาร สถานที่ราชการหรือสถานที่อื่นซึ่งล่อแหลมต่อการก่อความไม่สงบ ว่าอยู่ที่ใด มีทางเข้าออกอย่างไร และใครเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ เป็นต้น โดยให้สถานีตำรวจทุกแห่งทำแผนที่แสดงที่ตั้งอาคารและสถานที่ต่าง ๆ ไว้ประจำสถานี และต้องตรวจตราแก้ไขแผนที่ให้ตรงกับความเป็นจริงเสมอ

3) ประเภทและความประพฤติของบุคคล เจ้าพนักงานตำรวจต้องรู้ว่าประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบผู้ใดประกอบอาชีพใด ผู้ใดเป็นผู้มีอิทธิพล ผู้มีประวัติทางโจรกรรมเป็นซ่องโจร รับของโจร ผู้ที่เคยต้องโทษ ผู้เสพสุรา ยาเสพติดเป็นอาจิณ ผู้ประพฤติเที่ยวเตร่ไม่ประกอบอาชีพและไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง คนเหล่านี้ทุกสถานีตำรวจต้องทำบัญชีไว้โดยทางลับและสืบสวนอย่างใกล้ชิดว่าคนจำพวกนี้ยังประพฤติชั่วหรือกลับตนเป็นคนดีประการใด แก้ไขเพิ่มเติมบัญชีให้ตรงตามความเป็นจริงอยู่เสมอ และควรสืบสวนให้รู้จักบุคคลที่ควรสนใจเป็นพิเศษ เช่น บุคคลสำคัญ ทูตานุทูต สมาชิกรัฐสภา เป็นต้น นอกจากนี้ควรสืบสวนถึงกิริยาเป็นพิรุธหรือน่าสงสัยของบุคคลอีกด้วย เช่น มั่วสุมประชุมเลี้ยงสุรากัน หรือมีอาวุธเที่ยวเตร่ ไปมาไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง

เพื่อเป็นแนวทางการสืบสวนขั้นต่อไปว่าบุคคลเหล่านั้นจะไปกระทำผิด หรือได้กระทำผิดในทางอาญาแล้วหลบหนีมาหรือไม่

4) บุคคลหรือสิ่งของที่ควรสงสัย โดยมีเหตุและรายละเอียดตามสมควร เจ้าพนักงานตำรวจต้องสืบสวนและตรวจค้น เช่น คนที่มีอาวุธเปื้อนคราบโลหิต และทำกิริยาซ่อนเร้นเป็นพิรุธ หรือคนที่มีสิ่งของเกินกว่าฐานะซึ่งบุคคลธรรมดาไม่อาจจะมีได้ หรือข้อพิรุธอื่น ๆ ที่น่าสงสัยว่าได้มาโดยไม่สุจริต ต้องพยายามสืบสวนให้ได้ทราบและเก็บไว้เป็นข้อมูล เพื่อดำเนินการตามควรแก่กรณีต่อไป

<u>กรณีที่ 2</u> การสืบสวนตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือการสืบสวนหลังเกิดเหตุ

หมายถึง การสืบสวนในเมื่อมีเหตุเกิดขึ้นแล้ว เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานประกอบคดี เพื่อให้ได้รายละเอียดว่าความผิดเกิดขึ้นที่ใด เมื่อใด ใครเป็นผู้กระทำผิด วิธีการกระทำความผิดเป็นเช่นใด ตลอดจนสืบสวนถึงมูลเหตุจูงใจในการกระทำผิดและให้ได้ตัวผู้กระทำความผิด โดยมีวัตถุประสงค์ในการสืบสวน 3 ประการ คือ

1. ในกรณีที่จับตัวผู้กระทำความผิดได้ การสืบสวนในลักษณะนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจ จะต้องสืบสวนหาพยานหลักฐาน ข้อเท็จจริง พยานบุคคล พยานเอกสาร และวัตถุพยาน เพื่อที่จะนำมาพิสูจน์ความผิดของผู้ต้องหาในชั้นสอบสวน ตลอดจนในชั้นพิจารณาคดีของศาล เพื่อที่จะสามารถลงโทษผู้กระทำความผิดได้ต่อไป

2. ในกรณีที่รู้ตัวผู้กระทำความผิด แต่ยังจับตัวไม่ได้ การสืบสวนในลักษณะนี้ นอกจากจะเป็นการสืบสวนเพื่อเสาะแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับรายละเอียดแล้ว ยังจะต้องทำการ สืบสวนหาตัวผู้กระทำความผิดต่อไปอีกด้วย

3. ในกรณีที่ไม่รู้ตัวผู้กระทำความผิด และยังไม่ทราบรายละเอียดแห่งความผิด การสืบสวนในลักษณะนี้จะต้องทำการสืบสวนหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน เพื่อให้ได้รายละเอียดว่าใครเป็นผู้กระทำความผิด กระทำความผิดเมื่อไร ที่ไหน อย่างไร และสาเหตุที่กระทำความผิดนั้น เกิดจากสาเหตุใด

โดยเมื่อมีคดีอาญาเกิดขึ้น เจ้าพนักงานตำรวจผู้มีหน้าที่สืบสวนต้องไปสืบสวนและตรวจที่เกิดเหตุ เพื่อให้ได้เห็นสภาพของสถานที่ ทางเข้าออกของคนร้าย หรือค้นหาพยานวัตถุ พยานเอกสาร หรือพยานบุคคลและทำแผนที่เกิดเหตุ ตลอดจนบริเวณใกล้เคียง ถ้าพบสิ่งที่จะใช้เป็นพยานหลักฐานในคดี หรือพยานบุคคลใดก็ให้ระบุไว้ในแผนที่นั้นให้ชัดแจ้ง เว้นแต่คดีที่พนักงาน

สอบสวนผู้รับผิดชอบพิจารณาเห็นว่าไม่มีความจำเป็นจะต้องไปตรวจสถานที่และทำแผนที่เกิดเหตุ แต่ให้บันทึกเหตุผลที่ไม่ไปรวมไว้ในสำนวน ส่วนคดีอุกฉกรรจ์หรือคดีที่ระเบียบกำหนดให้ทำแผนที่เกิดเหตุก็ให้ปฏิบัติไปตามนั้น การสืบสวนและตรวจสถานที่เกิดเหตุในคดีความผิดที่ต้องใช้วิชาชีพเฉพาะทางเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานให้พนักงานสอบสวนใช้ดุลพินิจว่าควรจะให้ผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมในการตรวจสถานที่เกิดเหตุเพื่อหาหลักฐานต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่คดีหรือไม่ เช่น เจ้าหน้าที่พิสูจน์หลักฐาน ผู้ชำนาญด้านเก็บกู้วัตถุระเบิด แพทย์ เป็นต้น

ในกรณีจำเป็นเร่งด่วน หากเนิ่นช้าไปพยาน หลักฐานจะลบเลือนหรือเสียหายจนตรวจพิสูจน์ไม่ได้พนักงานสอบสวนอาจใช้ดุลพินิจขอให้ผู้มีความชำนาญพิเศษโดยอาชีพหรือมิใช่อาชีพก็ตาม มาตรวจร่องรอยหลักฐานด้วยก็ได้

ภารกิจของงานสืบสวน

ภารกิจของงานสืบสวน มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนที่ใช้กันอยู่ทั่วไป ได้แก่ [41]

ขั้นตอนที่ 1 การรับรายงานเรื่องอาชญากรรม การค้นพบข้อสงสัย

ในขั้นตอนนี้ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนมีหน้าที่รุดไปที่เกิดเหตุ เสาะหาพยานแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อเริ่มต้นสืบหาพยานทั้งก่อนและหลังการเกิดเหตุ พยายามสังเกตและวิเคราะห์ประเด็นที่ค้นพบและน่าสงสัย เพื่อเริ่มต้นปฏิบัติงานสืบสวนในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การตอบรับเริ่มปฏิบัติ

ในขั้นตอนนี้ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนเริ่มกระบวนการสืบสวนโดยการจัดทีมงานสืบสวน รวมทั้งการกำหนดบทบาทหน้าที่ในแต่ละบุคคลให้ชัดเจน หลังจากแบ่งงานเรียบร้อยแล้ว ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนจะเริ่มปฏิบัติงานด้านการสืบสวนด้วยการเสาะหาเป้าหมายต่างๆทั้งนี้ผู้ทำการสืบสวนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งและเข้าใจถึงขอบเขตของระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งมีการเตรียมการที่ดีทั้งด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อม

---

[41] พงศ์พัฒน์ ฉายาพันธ์ , ความรู้เบื้องต้นการสืบสวนอาชญากรรม, กรุงเทพฯ : ศิลป์สยามการพิมพ์ , 2537, หน้า 18.

ขั้นตอนที่ 3 การหาตัวผู้กระทำความผิดหรือหาทรัพย์สินที่ถูกประทุษร้าย

ในขั้นตอนนี้ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนจะทำการเฝ้าติดตามเป้าหมายที่ต้องสงสัย อาจกระทำโดยการสะกดรอย เฝ้าสังเกตบุคคลและสถานที่อันควรสงสัยในคดีที่สำคัญอย่างใกล้ชิด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการกระทำแบบลับและใช้วิทยาการสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานด้วย

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบเมื่อเกิดความสงสัย

ในขั้นตอนนี้เกิดขึ้นหลังจากการรวบรวมข้อมูลข่าวสารและพยานหลักฐานที่เป็นประโยชน์แก่รูปคดี เมื่อพบเห็นข้อที่เป็นน่าสงสัยก็ทำการตรวจสอบและประเมินค่าเพื่อดูความน่าเชื่อถือและการยืนยันจากแหล่งข่าวสาร รวมทั้งการวิเคราะห์และสนธิกรรมข้อมูลข่าวสาร และพยานหลักฐานต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมหลักฐานเพื่อสนับสนุนข้อกล่าวหา ส่งเรื่องให้พนักงานอัยการ รวมทั้งการติดตามผลคดี

ขั้นตอนนี้ผู้ทำการสืบสวนอาจทำการบันทึกการสืบสวน โดยการจดข้อความ เรื่องราว เหตุการณ์ พยานหลักฐานต่างๆ อันเป็นพยานหลักฐานที่จะยืนยันหรือค้นคว้าหาข้อมูล ข้อเท็จจริงในคดีอาญาต่อไป ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการสืบสวนอาจได้แก่ วัน เวลา และตำบลที่เกิดเหตุ ข้อหา ข้อมูล หรือพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิด พยานหลักฐานทั้งพยานบุคคล วัตถุพยานและพยานเอกสาร เพื่อให้ปรากฏถึงมูลเหตุชักจูงที่ผู้สืบสวนสามารถได้พยานหลักฐานนั้นมาตลอดจนเหตุผลแวดล้อมกรณีที่เกี่ยวเนื่องในเหตุการณ์นั้น ๆ เพื่อทำการจับกุม ขยายความ ริบของกลางและสืบสวนถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อเนื่องไป

2.4.1.2.2 <u>การสอบสวน</u>

พนักงานสอบสวนมีอำนาจสอบสวนคดีอาญาทั้งปวงได้ เว้นแต่ในคดีความผิดต่อส่วนตัว ห้ามมิให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวน เว้นแต่จะมีคำร้องทุกข์ตามระเบียบ (ป.วิ.อ. มาตรา 121)

ตามประมวลระเบียบตำรวจเกี่ยวกับคดี ลักษณะ 13 บทที่ 3 คำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษข้อ 11 เมื่อมีผู้มาแจ้งความกับพนักงานสอบสวน ถ้าการแจ้งความนั้นเป็นคำร้องทุกข์

หรือคำกล่าวโทษตามกฎหมาย ให้พนักงานสอบสวนรับคำร้องทุกข์ หรือคำกล่าวโทษตามระเบียบเพื่อทำการสอบสวน

คำร้องทุกข์ หมายความถึง การที่ผู้เสียหายได้กล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่ามีผู้กระทำความผิดขึ้น จะรู้ตัวผู้กระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม ซึ่งกระทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เสียหาย และการกล่าวหาเช่นนั้น ได้กล่าวโดยมีเจตนาจะให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษ (ป.วิ.อ. มาตรา 2 (7))

คำกล่าวโทษ หมายความถึง การที่บุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่ผู้เสียหายได้กล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ว่ามีบุคคลรู้ตัวหรือไม่ก็ดี ได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งขึ้น (ป.วิ.อ. มาตรา 2(8))

ผู้เสียหายอาจร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนได้ คำร้องทุกข์นั้นต้องปรากฏชื่อและที่อยู่ของผู้ร้องทุกข์ ลักษณะแห่งความผิด พฤติการณ์ต่างๆ ที่ความผิดนั้นได้กระทำลง ความเสียหายที่ได้รับ และชื่อหรือรูปพรรณของผู้กระทำผิดเท่าที่จะบอกได้

คำร้องทุกข์มีความสำคัญในการวินิจฉัยเกี่ยวกับการดำเนินคดีในความผิดอันยอมความได้ในปัญหาอำนาจสอบสวนของพนักงานสอบสวนและอำนาจฟ้องของพนักงานอัยการกล่าวคือพนักงานสอบสวนจะมีอำนาจสอบสวนในความผิดอันยอมความได้ ต้องมีคำร้องทุกข์ตามระเบียบก่อน (ป.วิ.อ. มาตรา 121 วรรคสอง) ถ้าไม่มีคำร้องทุกข์หรือเป็นคำร้องทุกข์ที่ไม่ชอบด้วย ป.วิ.อ. มาตรา 2 (7) พนักงานสอบสวนก็ไม่มีอำนาจสอบสวนและทำให้พนักงานอัยการไม่มีอำนาจฟ้องตาม ป.วิ.อ. มาตรา 120 ศาลต้องยกฟ้อง

อายุความการร้องทุกข์ กรณีความผิดอันยอมความได้ ผู้เสียหายต้องร้องทุกข์ภายในสามเดือนนับแต่วันที่รู้เรื่องความผิดและรู้ตัวผู้กระทำความผิด ถ้าคำร้องทุกข์ไม่ชอบด้วย ป.วิ.อ. มาตรา 2 (7) ก็ถือว่าไม่มีการร้องทุกข์ในกำหนดเวลาดังกล่าว คดีก็อาจขาดอายุความได้ ตาม ป.อ. มาตรา 96

สำหรับความผิดอาญาแผ่นดิน ต้องร้องทุกข์หรือกล่าวโทษภายในกำหนดระยะเวลาการฟ้องร้อง ตาม ป.อ. มาตรา 95

ตามประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ลักษณะ 8 การสอบสวน บทที่ 1 หลักทั่วไปว่าด้วยการสอบสวนนั้น การสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญานั้น คือ การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลาย ตามบทบัญญัติแห่งประมวล

กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งเจ้าพนักงานได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ (ข้อ 207)

ขั้นตอนการดำเนินกระบวนยุติธรรมทางอาญานั้น เมื่อมีความผิดอาญาเกิดขึ้นผู้เสียหายหรือผู้มีอำนาจจัดการแทนผู้เสียหาย[42] ในคดีความผิดอันยอมความได้อาจยื่นคำร้องทุกข์[43] ต่อพนักงานสอบสวน โดยพนักงานสอบสวนต้องเริ่มสอบสวนคดีเพื่อทราบเรื่องการกระทำผิด และเมื่อทราบเรื่องการกระทำผิดแล้ว พนักงานสอบสวนต้องเริ่มการสอบสวนโดยไม่ชักช้า จะทำที่ใดเวลาใด แล้วแต่จะเห็นสมควรและไม่ต้องทำการสอบสวนต่อหน้าผู้ต้องหา[44]

ให้พนักงานสอบสวนสืบหาหลักฐานอันเกี่ยวแก่คดีทุกชนิดให้เต็มความสามารถเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหากันเพื่อที่จะรู้ตัวผู้กระทำผิดและพิสูจน์ให้เห็นความผิด (ข้อ 216)

โดยปัจจุบันได้มีคำสั่ง ตร. ที่ 419/2556 ลง 1 กรกฎาคม 2556 การอำนวยความยุติธรรมในคดีอาญา การทำสำนวนการสอบสวน และมาตรการควบคุม ตรวจสอบ เร่งรัดการสอบสวนคดีอาญา ในส่วนของบทที่ 2 การอำนวยความยุติธรรมในคดีอาญา ในข้อ 6. การสอบสวน ได้วางหลักเกณฑ์และรายละเอียดของการสอบสวนดังนี้

ข้อ 6 การสอบสวน

การสอบสวนของพนักงานสอบสวนให้ปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ลักษณะ 8 ตลอดจนระเบียบ และคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นสำคัญ รวมทั้งให้ปฏิบัติดังนี้

6.1 ก่อนรับคำร้องทุกข์ให้ตรวจสอบว่าผู้เสียหายเคยมาร้องทุกข์ ถอนคำร้องทุกข์ ถอนฟ้อง หรือยอมความกันโดยถูกต้องตามกฎหมายมาก่อนหรือไม่ หากผู้เสียหายเคยมีการดำเนินการดังกล่าวมาก่อนแล้ว ก็ให้ชี้แจงให้ผู้เสียหายทราบว่าสิทธินำคดีอาญามาฟ้องย่อมระงับไป

---

[43] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(7) “คำร้องทุกข์” หมายความถึงการที่ผู้เสียหายได้กล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ว่ามีผู้กระทำความผิดขึ้น จะรู้ตัวผู้กระทำความผิดหรือไม่ก็ตามซึ่งกระทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เสียหาย และการกล่าวหาเช่นนั้นได้กล่าวโดยมีเจตนาจะให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษ

[44] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 130

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39(2) ไม่อาจดำเนินการตามคำร้องทุกข์ได้ และหากผู้เสียหายยังคงยืนยันจะร้องทุกข์ให้ดำเนินคดีต่อไป ก็ให้พนักงานสอบสวนดำเนินการไปตามกฎหมายต่อไป

6.2 คดีความผิดอันยอมความได้ กรณีมีการมอบอำนาจให้ตรวจสอบว่าหนังสือมอบอำนาจถูกต้องหรือไม่ มอบอำนาจช่วงได้หรือไม่ ขอบเขตของการมอบอำนาจมีเพียงใด ให้พิจารณามีความเห็นไปตามรูปคดี

6.3 เพื่อประโยชน์ในการติดตามพยานให้ไปตามกำหนดนัดของศาล ให้พนักงานสอบสวนบันทึกรายชื่อของพยานบุคคลทั้งหมดพร้อมที่อยู่หรือสถานที่ติดต่อ หมายเลขโทรศัพท์ หรือช่องทางอื่นที่ใช้ในการติดต่อพยานเหล่านั้นไว้ในสมุดคุมพยานสำหรับพนักงานสอบสวน (แบบ ส 56 – 81) และสมุดคุมพยานประจำที่ทำการพนักงานสอบสวน (แบบ ส 56 – 82) เก็บไว้ ณ ที่ทำการของพนักงานสอบสวน

กรณีสอบสวนโดยคณะพนักงานสอบสวน ให้หัวหน้าคณะพนักงานสอบสวนจัดการให้บันทึกรายชื่อของพยานบุคคลทั้งหมด พร้อมที่อยู่หรือสถานที่ติดต่อ หมายเลขโทรศัพท์ หรือช่องทางอื่นที่ใช้ในการติดต่อพยานเหล่านั้นไว้ในสมุดคุมพยานประจำที่ทำการของพนักงานสอบสวนซึ่งรับการร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษลงในระบบการดำเนินคดีอาญาไว้ทำการสอบสวนคดีนั้นๆ

6.4 การสอบสวนปากคำผู้กล่าวหา ผู้ต้องหา หรือพยานให้บันทึกบัตรประจำตัวประชาชนให้ปรากฏชื่อ ที่อยู่ เลขหมายประจำตัวประชาชน ออกให้ที่ใด เมื่อใด หมดอายุเมื่อใด หากผู้นั้นอ้างว่าไม่ได้นำบัตรประจำตัวประชาชนติดตัวมาหรือไม่มี ก็ให้บันทึกจากเอกสารอื่นๆ ที่ทางราชการออกให้ เช่นหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตขับขี่ หรือตรวจสอบข้อมูลจากทะเบียนราษฎร์และบันทึกไว้

6.5 พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบต้องจัดทำรูปถ่ายผู้ต้องหา พร้อมระบุชื่อ วัน เดือน ปีเกิด, อายุ สัญชาติ และลายมือชื่อหรือลายพิมพ์นิ้วมือของผู้ต้องหา รวมทั้งสำเนาทะเบียนบ้าน, สำเนาทะเบียน สูติบัตรหรือหนังสือสำคัญของทางราชการ ซึ่งยืนยันตัวผู้ต้องหา ประกอบสำนวนการสอบสวนโดยพนักงานสอบสวนลงลายมือชื่อกำกับไว้ โดยให้พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบกระทำในโอกาสแรกที่เริ่มคดี

กรณีที่พนักงานสอบสวนเห็นว่าข้อมูลอาจมีความคลาดเคลื่อน ให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนบิดามารดาหรือญาติพี่น้องของผู้ต้องหา เพื่อยืนยันถึงอายุของผู้ต้องหา

6.6 ในกรณีมีเหตุอันควรสงสัยหรือกรณีที่ผู้ถูกจับหรือผู้ต้องหาไม่สามารถนำเอกสารบัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้ ซึ่งมีภาพถ่ายผู้ถือบัตรมา

แสดงได้ ก็ให้สอบถามข้อมูลประวัติของบุคคลนั้นโดยละเอียด พร้อมกับทำการตรวจสอบไปยังหน่วยงานของทางราชการที่มีฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร์ เช่น ที่ว่าการอำเภอหรือสำนักงานเขต หากมีความจำเป็นก็ให้นำตัวบุคคลนั้นไปตรวจสอบด้วย เพื่อป้องกันมิให้ผู้ถูกจับกุมหรือผู้ต้องหาแอบอ้างใช้ชื่อและนามสกุลของบุคคลอื่นในการดำเนินคดี จนเป็นเหตุให้บุคคลอื่นได้รับความเสียหายจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจและพนักงานสอบสวน

6.7 การสอบสวนปากคำผู้เสียหายหรือพยานซึ่งมีอายุไม่เกินสิบแปดปี ในคดีความผิดเกี่ยวกับเพศ ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายอันมิใช่ความผิดที่เกิดจากการชุลมุนต่อสู้ ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพ ความผิดฐานกรรโชก ชิงทรัพย์และปล้นทรัพย์ ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ หรือคดีความผิดอื่นที่มีอัตราโทษจำคุก ซึ่งผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปีร้องขอ การถามปากคำผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปี ให้พนักงานสอบสวนดำเนินการ โดยแยกทำการสอบสวนให้เป็นส่วนสัด ในสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับเด็ก และให้มีนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการร่วมอยู่ด้วยในการถามปากคำเด็กนั้น และในกรณีที่นักจิตวิทยา หรือนักสังคมสงเคราะห์ เห็นว่าการถามปากคำเด็กคนใดหรือคำถามใด อาจจะมีผลกระทบกระเทือนต่อจิตใจเด็กอย่างรุนแรง ให้พนักงานสอบสวนถามผ่านนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เป็นการเฉพาะตามประเด็นคำถามของพนักงานสอบสวน โดยมิให้เด็กได้ยินคำถามของพนักงานสอบสวนและห้ามมิให้ถามเด็กซ้ำซ้อนหลายครั้ง โดยไม่มีเหตุอันสมควรให้เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะต้องแจ้งให้นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการทราบ รวมทั้งแจ้งให้ผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กทราบถึงสิทธิดังต่อไปนี้

(1) สิทธิที่จะได้รับการสอบสวนในสถานที่อันเป็นสัดส่วน และเหมาะสม

(2) สิทธิในการให้นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการ ร่วมอยู่ด้วยในการถามปากคำ

(3) สิทธิในการตอบคำถามผ่านนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ กรณีที่นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เห็นว่าการถามคำถามโดยตรงหรือการถามคำถามบางคำถามอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อจิตใจเด็กอย่างรุนแรง

(4) สิทธิที่จะไม่ตอบคำถามที่ซ้ำซ้อนกันหลายครั้งโดยไม่มีเหตุอันควร

6.8 เมื่อผู้ต้องหาถูกเรียก หรือส่งตัวมา หรือเข้าหาพนักงานสอบสวนเอง หรือปรากฏว่าผู้ใดซึ่งมาอยู่ต่อหน้าพนักงานสอบสวนเป็นผู้ต้องหา ให้ถามชื่อตัว ชื่อรอง ชื่อสกุล สัญชาติ บิดามารดา อายุ อาชีพ ที่อยู่ ที่เกิด กรณีที่มีหลักฐานตามสมควรว่าผู้ต้องหาน่าจะได้กระทำความผิดตามข้อหานั้น

ให้พนักงานสอบสวนแจ้งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำที่กล่าวหาว่าผู้ต้องหาได้กระทำความผิด แล้วบันทึกคำให้การของผู้ต้องหาไว้ในบันทึกคำให้การของผู้ต้องหา(แบบ ส 56 – 5) และต้องให้โอกาสผู้ต้องหาที่จะแก้ข้อหาและแสดงข้อเท็จจริงอันเป็นประโยชน์แก่ตนได้

กรณีที่ไม่มีหลักฐานตามสมควรว่าผู้ต้องหาได้กระทำความผิดตามข้อหานั้น ให้พนักงานสอบสวนระบุการกระทำตามที่ผู้กล่าวหาได้กล่าวหาเท่านั้น โดยไม่ต้องแจ้งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำที่กล่าวหาว่าผู้ต้องหาได้กระทำผิดและฐานความผิดให้ผู้ต้องหาทราบแต่อย่างใด แต่ถ้ามีหลักฐานเพิ่มเติมในภายหลังว่าผู้ต้องหาได้กระทำความผิดตามข้อหานั้น พนักงานสอบสวนจึงจะแจ้งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำที่กล่าวหาว่าผู้ต้องหาได้กระทำความผิดและฐานความผิดให้ผู้ต้องหาทราบเพิ่มเติมรวมทั้งต้องให้โอกาสผู้ต้องหา ที่จะแก้ข้อหาและแสดงข้อเท็จจริงอันเป็นประโยชน์แก่ตนได้

เมื่อมีการแจ้งข้อหาแล้ว ถ้าผู้ต้องหาไม่ใช่ผู้ถูกจับและยังไม่มีการออกหมายจับแต่พนักงานสอบสวนเห็นว่ามีเหตุที่ออกหมายขังได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 71

พนักงานสอบสวนมีอำนาจสั่งให้ผู้ต้องหาไปศาลเพื่อขอให้ศาลออกหมายขังทันที ถ้าขณะนั้นเป็นเวลาที่ศาลปิดทำการหรือใกล้จะปิดทำการ พนักงานสอบสวนมีอำนาจสั่งให้ผู้ต้องหาไปศาลในโอกาสแรกที่เปิดทำการ ในการนี้ให้พนักงานสอบสวนลงรายงานบันทึกประจำวันเกี่ยวกับคดีเพื่อเป็นหลักฐานโดยให้ปรากฏรายละเอียดเกี่ยวกับการแจ้งข้อหา หากขณะนั้นเป็นเวลาศาลปิดทำการหรือใกล้จะปิดทำการก็ให้มีข้อความต่อท้ายดังนี้ “เนื่องจากขณะนี้เป็นเวลาที่ศาลปิดทำการหรือใกล้จะปิดทำการ พนักงานสอบสวนไม่สามารถนำ ตัวผู้ต้องหาไปขอให้ศาลออกหมายขังได้ทัน จึงนัดหมายให้ นาย/นาง/นางสาว.....ผู้ต้องหาในคดีอาญาที่...../คดีจราจรที่.....ไปศาล.....เพื่อขอให้ศาลออกหมายขัง นาย/นาง/นางสาว..... ในวันที่.....เวลา.....น. นาย/นาง/นางสาว.....ได้รับทราบคำสั่งของพนักงานสอบสวนแล้วยืนยันว่าจะไปศาลตามที่พนักงานสอบสวนสั่ง จึงให้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน” จากนั้นให้ผู้ต้องหาลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน หากผู้ต้องหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานสอบสวน ให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจขังผู้ต้องหานั้นได้โดยให้ถือเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนที่จะจับผู้ต้องหาได้โดยไม่มีหมายจับ และมีอำนาจปล่อยชั่วคราวหรือควบคุมตัวผู้ต้องหานั้น

หากกรณีไม่ใช่เวลาศาลปิดหรือใกล้จะปิดทำการ เมื่อพนักงานสอบสวนให้ผู้ต้องหาไปศาลเพื่อขอให้ศาลออกหมายขัง หากผู้ต้องหาไม่ปฏิบัติตามให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจจับผู้ต้องหาดำเนินคดีตามข้อหาที่ได้แจ้งข้อหานั้น โดยถือว่าเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนที่สามารถจับได้โดยไม่ต้องมีหมายจับและมีอำนาจปล่อยชั่วคราวได้

แต่กรณีดังกล่าวข้างต้นหากพนักงานสอบสวนเห็นว่า ไม่มีเหตุที่จะออกหมายขังผู้นั้นได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 71 หลังจากแจ้งข้อหาให้ผู้ต้องหาทราบแล้วพนักงานสอบสวนจะจับกุมและควบคุมผู้ต้องหาไม่ได้ การบันทึกเกี่ยวกับการแจ้งข้อหาในรายงานประจำวันเกี่ยวกับคดี บันทึกพนักงานสอบสวน หรือเอกสารอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนให้พนักงานสอบสวนบันทึกให้ปรากฏข้อความว่า “แจ้งข้อหาหรือฐานความผิดให้ผู้ต้องหาทราบแล้ว จะได้สอบสวนต่อไป ไม่มีการจับกุมและควบคุมผู้ต้องหาแต่อย่างใด” ห้ามมิให้บันทึกว่า “แจ้งข้อหาหรือฐานความผิดให้ผู้ต้องหาทราบแล้วปล่อยตัวไป” เพราะจะทำให้เกิดความเข้าใจผิดว่ามีการจับกุมและควบคุมตัวผู้ต้องหา นอกจากนั้นในกรณีนี้พนักงานสอบสวนไม่ต้องแจ้งสิทธิตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 7/1 เพราะผู้ต้องหาที่ถูกแจ้งข้อหาในกรณีนี้ ไม่ใช่ผู้ถูกจับหรือผู้ต้องหาซึ่งถูกควบคุมหรือขัง และไม่ต้องทำบันทึกการควบคุมผู้ต้องหา ประกอบสำนวนการสอบสวนแต่อย่างใด

การถามคำให้การผู้ต้องหา ห้ามมิให้พนักงานสอบสวนทำหรือจัดให้ทำการใดๆ ซึ่งเป็นการให้คำมั่นสัญญา ขู่เข็ญ หลอกลวง ทรมาน ใช้กำลังบังคับ หรือกระทำการโดยมิชอบประการใดๆ เพื่อจูงใจให้เขาให้การอย่างใดๆ ในเรื่องที่ต้องหานั้น ก่อนถามคำให้การให้พนักงานสอบสวนแจ้งสิทธิตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 134/4 วรรคหนึ่ง ให้ผู้ต้องหาทราบก่อนว่า “ผู้ต้องหามีสิทธิที่จะให้การหรือไม่ให้การก็ได้ ถ้าผู้ต้องหาให้การ ถ้อยคำที่ผู้ต้องหาให้การนั้นอาจใช้เป็นพยานหลักฐานในการพิจารณาคดีได้ และผู้ต้องหามีสิทธิให้ทนายความหรือผู้ซึ่งตนไว้วางใจเข้าฟังการสอบสวน”

การแจ้งสิทธิข้างต้น ให้ปรากฏไว้ในบันทึกคำให้การผู้ต้องหาตรงบรรทัด “และได้แจ้งให้ข้าพเจ้าทราบก่อนว่าข้าพเจ้ามีสิทธิดังต่อไปนี้ .....” ในส่วนที่ผู้ต้องหา มีสิทธิให้ทนายความเข้าฟังการสอบสวนนั้น หลังจากแจ้งข้อหาแล้ว ให้พนักงานสอบสวนสอบถามผู้ต้องหาว่า ผู้ต้องหาประสงค์ให้ทนายความหรือผู้ซึ่งตนไว้วางใจเข้าฟังการสอบสวนหรือไม่ หากต้องการก็ให้ทนายความหรือผู้ซึ่งผู้ต้องหาไว้วางใจมาเข้าฟังการสอบสวนด้วย หากไม่ต้องการก็ให้บันทึกไว้ในบันทึกคำให้การผู้ต้องหา

เมื่อได้จัดทนายความให้แก่ผู้ต้องหาดังกล่าวแล้ว กรณีจำเป็นเร่งด่วน หากทนายความไม่อาจมาพบผู้ต้องหาได้ โดยไม่แจ้งเหตุขัดข้องให้พนักงานสอบสวนทราบหรือแจ้งแต่ไม่มา

พบผู้ต้องหาภายในกำหนดเวลาอันสมควร ให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนผู้ต้องหาไปได้ โดยไม่ต้องรอทนายความ แต่พนักงานสอบสวนต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

การสอบสวนผู้ต้องหาอายุไม่เกินสิบแปดปี ให้นำบทบัญญัติในมาตรา 133 ทวิและมาตรา 133 ตรี มาใช้บังคับโดยอนุโลม

6.9 การถามคำให้การผู้ต้องหา ห้ามมิให้พนักงานสอบสวนทำ หรือให้จัดทำการใดๆ ซึ่งเป็นการให้คำมั่นสัญญา ขู่เข็ญ หลอกลวง ทรมาน ใช้กำลังบังคับ หรือกระทำโดยมิชอบประการใดๆ เพื่อจูงใจให้เขาให้การอย่างใดๆ ในเรื่องที่ต้องหานั้น

6.10 การให้ผู้ต้องหานำพนักงานสอบสวนไปชี้ที่เกิดเหตุประกอบคำรับสารภาพ

6.10.1 ห้ามจัดให้สื่อมวลชนทุกแขนงเข้าทำข่าว ขณะมีการให้ผู้ต้องหานำพนักงานสอบสวนไปชี้ที่เกิดเหตุประกอบคำรับสารภาพ และหลีกเลี่ยงการให้สัมภาษณ์ใดๆ ในลักษณะเป็นการตอบโต้ระหว่างพนักงานสอบสวนกับผู้ต้องหา หรือบุคคลใดๆ โดยมีสื่อมวลชนเป็นผู้สัมภาษณ์ เนื่องจากอาจเป็นเหตุให้รูปคดีเสียหาย

6.10.2 พนักงานสอบสวนไม่ควรให้ผู้ต้องหานำไปชี้ที่เกิดเหตุประกอบคำรับสารภาพว่า ผู้ต้องหากระทำผิดอย่างไร แต่ถ้าเป็นการนำชี้ประกอบคำรับอื่น เช่น นำชี้จุดที่ซ่อนทรัพย์สินซึ่งได้มาจากการกระทำผิด สิ่งของที่มีไว้เป็นความผิด ได้ใช้ หรือจะใช้ในการกระทำผิด หรือสงสัยว่าจะใช้ในการกระทำผิดหรืออาจใช้เป็นพยานหลักฐาน อาจให้ผู้ต้องหานำชี้ก็ได้ และป้องกันมิให้ผู้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าไปในที่นำชี้และให้พึงระมัดระวังการใช้ถ้อยคำ หรือกิริยาท่าทางที่เห็นว่าเป็นการข่มขู่ หรือการปฏิบัติการที่ไม่สมควรแก่ผู้ต้องหา

ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม ห้ามมิให้ผู้ต้องหาที่เป็นเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปีบริบูรณ์ไปชี้ที่เกิดเหตุประกอบคำรับสารภาพเพราะจะเป็นการประจานเด็ก และอาจเป็นการกระทำผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับเด็ก รวมทั้งห้ามมิให้นำผู้ต้องหาไปขอขมาศพหรือบิดา มารดา สามี ภรรยา ญาติ มิตรสหายหรือผู้ปกครองของผู้ตาย นอกจากนี้ห้ามนำผู้เสียหาย พยาน เข้าร่วมในการนำชี้ที่เกิดเหตุประกอบคำรับสารภาพของผู้ต้องหาเป็นอันขาด โดยเฉพาะผู้เสียหายที่เป็นเด็ก สตรี พระภิกษุ สามเณร นักพรต นักบวช

6.11 การชี้ตัวผู้ต้องหา

6.11.1 ให้พนักงานสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชา ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการชี้ตัวพึงระลึกเสมอว่า การชี้ตัวผู้ต้องหาเป็นการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายโดยปราศจากอคติและการบังคับ จึงห้ามจัดให้มีการชี้ตัวโดยผู้ชี้ตัวไม่เต็มใจหรือไม่สมัครใจโดยเด็ดขาด

6.11.2 ในการจัดให้มีการชี้ตัวผู้ต้องหาให้กระทำแต่เฉพาะวิธีชี้ตัวผู้ต้องหาโดยมิให้ผู้ต้องหาเห็นตัวผู้ชี้ตัว ทั้งนี้ เพื่อเป็นการคุ้มครองผู้กล่าวหา และพยานผู้ทำการชี้ตัวผู้ต้องหา

6.11.3 กรณีที่พนักงานสอบสวนมีความจำเป็นต้องจัดให้ผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปีชี้ตัวบุคคลใด ให้พนักงานสอบสวนจัดให้มีการชี้ตัวบุคคลในสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับเด็กและสามารถป้องกันมิให้บุคคลซึ่งจะถูกชี้ตัวเห็นตัวเด็ก โดยให้มีนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ พนักงานอัยการร่วมอยู่ด้วยในการชี้ตัวบุคคลนั้น เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่อาจหาหรือรอบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ และเด็กไม่ประสงค์จะให้มีหรือรอบุคคลดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ ให้พนักงานสอบสวนบันทึกเหตุดังกล่าวไว้ในบันทึกพนักงานสอบสวนด้วย

ในกรณีการชี้ตัวผู้ต้องหาที่เป็นเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปีให้พนักงานสอบสวนจัดให้มีการชี้ตัวในสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับเด็กและสามารถป้องกันมิให้ผู้ต้องหาที่เป็นเด็กนั้น เห็นตัวบุคคลที่จะทำการชี้ตัว

6.12 การให้นายตำรวจชั้นผู้ใหญ่รับผิดชอบในการสอบสวน ให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6.12.1 การกำหนดประเภทและลักษณะของคดีให้ผู้บังคับบัญชาระดับสารวัตรถึงระดับผู้บังคับการซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวน หรือรองผู้บังคับการที่ได้รับมอบหมายมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการสอบสวน ดังนี้

(1) คดีที่ผู้บังคับบัญชาระดับสารวัตรต้องทำการสอบสวนด้วยตนเอง คือประเภทและลักษณะของคดีที่กำหนดให้พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการมีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ

(2) คดีที่ผู้บังคับบัญชาระดับสารวัตรใหญ่ต้องทำการสอบสวนด้วยตนเองคือ ประเภทและลักษณะของคดีที่กำหนดให้พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษมีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ

(3) คดีที่ผู้บังคับบัญชาระดับผู้กำกับการต้องทำการสอบสวนด้วยตนเองคือ ประเภทและลักษณะของคดีที่กำหนดให้พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิมีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ

(4) คดีที่ผู้บังคับบัญชาระดับรองผู้บังคับการต้องทำการสอบสวนด้วยตนเอง คือ ประเภทและลักษณะของคดีที่กำหนดให้พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญมีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ

(5) คดีที่ผู้บังคับบัญชาระดับผู้บังคับการต้องทำการสอบสวนด้วยตนเองคือ ประเภทและลักษณะของคดีที่กำหนดให้พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษมีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ

6.12.2 แนวทางปฏิบัติกรณีนายตำรวจชั้นผู้ใหญ่ หรือพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษรับผิดชอบการสอบสวน ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(1) เมื่อมีคดีอาญาเกิดขึ้นในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบเข้าเกณฑ์ตามที่กำหนดให้นายตำรวจชั้นผู้ใหญ่หรือพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษรับผิดชอบสอบสวน ให้เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนเวรที่รับแจ้งรีบรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงหัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวน ผู้บังคับการ หรือผู้บัญชาการแล้วแต่กรณี โดยด่วน และให้หัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวน ผู้บังคับการ หรือผู้บัญชาการแล้วแต่กรณี พิจารณามอบหมายให้นายตำรวจชั้นผู้ใหญ่หรือพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษรับผิดชอบสอบสวนคดีตามคำสั่งนี้โดยเร็ว

(2) ในระหว่างที่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบยังมิได้ทำ การสอบสวนให้พนักงานสอบสวนเวรนั้น รีบดำเนินการที่จำเป็นเบื้องต้นไปพลางก่อน อย่าให้เกิดความบกพร่องแล้วรวบรวมหลักฐานการสอบสวน ส่งมอบให้ผู้รับผิดชอบการสอบสวนนั้นๆ โดยมิชักช้า

(3) ให้พนักงานสอบสวนเวร ในท้องที่ที่มีหน้าที่โดยตรงในการสอบสวนคดีอาญานั้นๆ เป็นผู้ช่วยนายตำรวจชั้นผู้ใหญ่หรือพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ในการดำเนินการ เช่น การผัดฟ้องฝากขังผู้ต้องหา การติดตามพยาน และอื่นๆ เป็นต้น แต่อยู่ในความรับผิดชอบของนายตำรวจชั้นผู้ใหญ่หรือพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่รับผิดชอบ

6.13 การปฏิบัติเมื่อมีการร้องเรียนเกี่ยวกับการสอบสวน

6.13.1 ในกรณีมีผู้เสียหาย ผู้กล่าวโทษ ผู้ต้องหา สามี ภริยาหรือญาติของผู้เสียหาย ผู้ต้องหา หรือผู้มีประโยชน์เกี่ยวข้องกับคู่กรณี ร้องขอความเป็นธรรมต่อผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนเกี่ยวกับการสอบสวนดำเนินคดีอาญา หรือในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนเห็นว่าคู่กรณีอาจจะไม่ได้รับความเป็นธรรม ให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาผู้นั้นให้ความสนใจรีบพิจารณาสั่งการให้ตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นรีบรายงานถึงผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปอีกหนึ่งชั้น ได้ทราบโดยมิชักช้าว่าได้สั่งการไปประการใดแล้ว ให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาผู้รับรายงานดังกล่าวติดตามผลการปฏิบัติ และสั่งพิจารณาการแก้ปัญหาเพื่อให้การสอบสวนเป็นไปโดยถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม

6.13.2 เมื่อเห็นว่ามีเหตุอันสมควรให้ผู้บังคับบัญชาเรียกสำนวนการสอบสวนมาตรวจและพิจารณาสั่งการตามที่เห็นสมควร โดยรับผิดชอบทำการสอบสวนเสียเอง หรือสั่งการให้พนักงานสอบสวนชั้นผู้ใหญ่รับผิดชอบทำการสอบสวนเสียเอง หรือสั่งให้เข้าไปควบคุมการสอบสวนอย่างใกล้ชิดโดยมิชักช้า เพื่อกำกับดูแลให้การสอบสวนคดีนั้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว บริสุทธิ์ยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย

6.13.3 ให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนที่ได้รับการร้องเรียนขอความเป็นธรรมแจ้งผลการดำเนินการเบื้องต้นให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องเรียน และจะแจ้งผลการดำเนินการให้ทราบอีกครั้งหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการ

มาตรการควบคุม ตรวจสอบ และเร่งรัดการสอบสวนคดีอาญาเป็นมาตรการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดขึ้นตามคำสั่ง ตร. ที่ 419/2556 ลง 1 กรกฎาคม 2556 เพื่อให้การสอบสวนคดีอาญาดำเนินการด้วยความรวดเร็ว รอบคอบ ต่อเนื่องเป็นธรรม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ภายใต้การอำนวยการและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับโดยใกล้ชิด และให้ใช้มาตรการควบคุม ตรวจสอบ และเร่งรัดการสอบสวนคดีอาญา มีดังนี้

1. การควบคุม ตรวจสอบหลังจากรับคำร้องทุกข์ หรือคำกล่าวโทษ

1.1 ให้พนักงานสอบสวนผู้รับคำร้องทุกข์ หรือคำกล่าวโทษซึ่งรับผิดชอบทำการสอบสวน บันทึกข้อมูลลงในบันทึกการตรวจสำนวนการสอบสวน ติดไว้ที่หน้าปกสำนวนการสอบสวน และทำเครื่องหมายลงใน ( ) ที่หน้าข้อซึ่งได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว เพื่อใช้ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเอง และเพื่อการตรวจสอบของผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอสำนวนการสอบสวนให้หัวหน้างานสอบสวนตรวจสอบ แนะนำ และสั่งการในเบื้องต้น ภายใน 3 วัน นับแต่วันที่รับคำร้องทุกข์ หรือคำกล่าวโทษ

1.2 เมื่อหัวหน้างานสอบสวน แนะนำสั่งการอย่างใดไว้ในบันทึกการตรวจสำนวนการสอบสวน พนักงานสอบสวนต้องดำเนินการโดยเร็ว พร้อมบันทึกผลการดำเนินการและเหตุขัดข้องไว้ในบันทึกการตรวจสำนวนการสอบสวน รวมทั้งสรุปผลการปฏิบัตินั้นลงในบันทึกพนักงานสอบสวน ไว้เป็นหลักฐานด้วย กรณีที่มีผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ได้ตรวจสอบ แนะนำ และสั่งการเพิ่มเติมให้พนักงานสอบสวนดำเนินการเช่นเดียวกับที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น

1.3 หัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวน มีหน้าที่จัดทำสมุดสถิติคดีที่ต้องทำสำนวนการสอบสวนภายในเขตอำนาจ ไว้ประจำที่ทำการ

1.4 พนักงานสอบสวนมีหน้าที่จัดทำสมุดบันทึกคดีที่ตนสอบสวน และเตรียมสำนวนการสอบสวนพร้อมด้วยสมุดบันทึกคดีของตน ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นตรวจได้ตลอดเวลา

2. การควบคุมการสอบสวน

2.1 ความผิดอาญาซึ่งได้เกิด หรืออ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิด หรือผู้ต้องหามีที่อยู่ หรือถูกจับภายในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวน หากพนักงานสอบสวนฝ่ายตำรวจได้เริ่มทำการสอบสวนไปแล้วให้พนักงานสอบสวนผู้นั้นเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในการสอบสวน เว้นแต่ความผิดอาญาตามกฎหมายที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยกำหนดการสอบสวนความผิดอาญาบางประเภทในจังหวัดอื่น นอกจากกรุงเทพมหานครโดยพนักงานสอบสวนฝ่ายปกครอง และพนักงานสอบสวนฝ่ายปกครองได้ทำการสอบสวนแล้ว

สำหรับการสอบสวนของพนักงานสอบสวนตามกฎหมายอื่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

กรณีพนักงานสอบสวนฝ่ายอื่นซึ่งไม่ใช่ตำรวจประสงค์เข้าร่วมสอบสวนคดีที่พนักงานสอบสวนได้ทำการสอบสวนไว้แล้ว ให้หัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนรายงานตามลำดับชั้นถึงผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้รักษาราชการแทนเพื่อขออนุมัติเข้าร่วมสอบสวนและให้พนักงานสอบสวนดำเนินการตามที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้รักษาราชการแทนสั่งการ เว้นแต่เป็นกรณีที่กฎหมายกำหนด

2.2 ให้ผู้บังคับบัญชาจัดการควบคุม ตรวจสอบ แนะนำให้การสอบสวนดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนโดยเรียบร้อยมิชักช้า กับให้มีอำนาจตรวจสำนวนและสั่งให้ปฏิบัติ หากมีเหตุผลอันสมควร เพื่อความเรียบร้อยในการสอบสวนจะเข้าดำเนินการสอบสวนด้วยตนเองก็ได้

2.3 ผู้มีหน้าที่ควบคุม ตรวจสอบ และเร่งรัดการสอบสวน

2.3.1 หัวหน้างานสอบสวน

มีหน้าที่ตรวจสอบ แนะนำและสั่งการให้เกิดความถูกต้องสมบูรณ์ในสำนวนการสอบสวนและสมุดบันทึกคดีของพนักงานสอบสวนทุกระยะๆ ละ ไม่เกิน 15 วัน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น

2.3.2 หัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวน

มีหน้าที่ตรวจสอบ แนะนำ และสั่งการให้เกิดความถูกต้องสมบูรณ์ในสำนวนการสอบสวนทุกคดีของพนักงานสอบสวนทุกระยะๆ ละไม่เกิน 30 วัน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น

2.3.3 ผู้บังคับการ หรือรองผู้บังคับการ หรือพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ควบคุมการสอบสวน

มีหน้าที่ตรวจสอบ แนะนำ และสั่งการให้เกิดความถูกต้องสมบูรณ์ในสำนวนการสอบสวนทุกคดีของพนักงานสอบสวนทุกระยะๆ ละไม่เกิน 3 เดือน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น

2.3.4 ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ 2.3.1 – 2.3.3 บันทึกการตรวจสอบ แนะนำและสั่งการไว้เป็นหลักฐานในบันทึกการตรวจสำนวนการสอบสวนทุกครั้ง

2.4 ให้พนักงานสอบสวนเก็บบันทึกการตรวจสำนวนการสอบสวนรวมไว้กับสำเนาสำนวนการสอบสวนคดีเรื่องนั้น โดยไม่ต้องส่งไปยังพนักงานอัยการ หรือผู้เกี่ยวข้อง และส่งมอบให้หัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนเก็บรักษาไว้อย่างเป็นระบบ

2.5 หัวหน้าพนักงานสอบสวน

2.5.1 หัวหน้าสถานีตำรวจ หัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนหรือผู้รักษาราชการแทน ที่มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญา เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนตามมาตรา 18 วรรคสี่ และมาตรา 140 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในเขตท้องที่รับผิดชอบของตน

2.5.2 ผู้บังคับการตำรวจ หรือผู้รักษาราชการแทน ที่มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนตามมาตรา 18 วรรคสี่ และมาตรา 140 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในเขตท้องที่รับผิดชอบของตน

2.5.3 ผู้บัญชาการตำรวจ หรือผู้รักษาราชการแทน ที่มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนตามมาตรา 18 วรรคสี่ และมาตรา 140 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในเขตท้องที่รับผิดชอบของตน

2.5.4 ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือผู้รักษาราชการแทน เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนทั่วราชอาณาจักร และมีอำนาจสั่งการเกี่ยวกับคดีในทุกกรณี

ให้หัวหน้าพนักงานสอบสวนตาม 2.5.2 – 2.5.4 มีอำนาจมอบหมายข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่าร้อยตำรวจตรีขึ้นไปในสังกัด ทำหน้าที่ทำการสอบสวนในเขตท้องที่รับผิดชอบของตน ทั้งนี้ ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด

2.6 อำนาจการควบคุมการสอบสวน

ในกรณีที่มีผู้เสียหาย ผู้ต้องหา หรือผู้กล่าวโทษในคดีเรื่องหนึ่งเรื่องใดร้องขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการสอบสวนดำเนินคดีอาญา รวมทั้งการอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ปล่อยชั่วคราวหรือในกรณีที่ผู้บังคับการ ผู้บัญชาการ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือผู้รักษาราชการแทนแล้วแต่กรณีเห็นเป็นการสมควร ให้เรียกหัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนมาชี้แจง พร้อมทั้งเรียกสำนวนการสอบสวนมาตรวจพิจารณาและให้คำแนะนำเร่งรัดการดำเนินการให้เป็นผลดีและเป็นไปในทางที่ชอบและเหมาะสมได้

ถ้าผู้บังคับการ ผู้บัญชาการ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือผู้รักษาราชการแทนแล้วแต่กรณี เห็นว่าการดำเนินการตามวรรคหนึ่งไม่เป็นผล มีอำนาจเข้าควบคุมการสอบสวน โดยสั่งพนักงานสอบสวนดำเนินการตามที่เห็นสมควร รวมทั้งการสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ปล่อยชั่วคราว หรือจะสั่งให้เปลี่ยนตัวพนักงานสอบสวนหรือสั่งให้พนักงานสอบสวนอื่นเข้าร่วมทำการสอบสวนคดีเรื่องนั้นด้วยก็ได้ กรณีดังกล่าวให้ถือว่าผู้บังคับการ ผู้บัญชาการ หรือผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้รักษาราชการแทนแล้วแต่กรณี เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนตามมาตรา 18 วรรคสี่ และมาตรา 140 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาภายในเขตอำนาจ

2.7 ข้อควรปฏิบัติในการตรวจสำนวนการสอบสวน

ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่ตรวจสำนวนการสอบสวน พึงทำการตรวจในสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.7.1 ตรวจความสมบูรณ์ของการสอบสวนว่า ผู้ทำ การสอบสวนเป็นพนักงานสอบสวนหรือไม่ มีอำนาจหน้าที่และเขตอำนาจตลอดจนมีข้อจำกัดของอำนาจและหน้าที่อย่างไรหรือไม่ คดีนั้นๆ มีผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์หรือผู้กล่าวโทษหรือไม่ หากเป็นคดีความผิดอันยอมความได้ผู้เสียหายได้ร้องทุกข์ไว้หรือไม่ การมอบอำนาจให้ร้องทุกข์เป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่คดีขาดอายุความหรือไม่ เป็นต้น

2.7.2 ตรวจพิจารณาพยานหลักฐานต่างๆ ในสำนวนการสอบสวนว่าคำให้การพยานบุคคลข้อความในพยานเอกสารต่างๆ ตลอดจนบันทึกรายงานของเจ้าหน้าที่ และร่องรอยพยานวัตถุว่าได้แสดงข้อเท็จจริงอย่างใด รับฟังเป็นข้อยุติได้แล้วหรือไม่ มีน้ำหนักน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด มีข้อพิรุธหรือข้อควรโต้แย้งได้อย่างไรเพื่อจะได้แนะนำ สั่งการให้มีการสอบสวนเพิ่มเติมหรือเพื่อปรับกับข้อกฎหมายว่าได้มีการกระทำผิดตามที่กล่าวหาหรือไม่ ผู้ต้องหาเป็นผู้ที่กระทำความผิดหรือผู้อื่นเป็นผู้กระทำความผิดความผิดนั้นๆ เป็นความผิดตามบทบัญญัติของกฎหมายใด ผู้กระทำผิดนั้นมีเหตุอันควรไม่ต้องรับโทษ ยกเว้นโทษ ยกโทษ ลดโทษหรือเพิ่มโทษหรือไม่ มีเหตุอันควรขอให้ริบทรัพย์สินตลอดจนขอให้ใช้วิธีการเพื่อความปลอดภัยหรือไม่

หากตรวจพบว่า การสอบสวนยังมีความบกพร่องหรือมีข้อสงสัยบางประการยังไม่เป็นที่กระจ่างชัด ผู้ตรวจสำนวนจะต้องสั่งให้มีการสอบสวนเพิ่มเติมจนสิ้นกระแสความ

3.ระยะเวลาการสอบสวน

เพื่อมิให้สำนวนการสอบสวนต้องตกอยู่กับพนักงานสอบสวนนานเกินควร ฉะนั้นคดีใดที่ไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด หรือคดีที่รู้ตัวผู้กระทำความผิดแต่เรียกหรือจับกุมตัวยังไม่ได้ เมื่อพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบเห็นว่าได้สอบสวนมานานพอสมควรที่จะเสนอความเห็นทางคดีให้ปฏิบัติโดยถือตามระยะเวลาที่ดำเนินการสอบสวนมาแล้ว ดังนี้

3.1 สำนวนคดีอาญาทั่วไปและสำนวนคดีจราจรทางบก

3.1.1 คดีไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด แบ่งเป็น 2 กรณี

(1) กรณีที่พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนแล้วไม่มีข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานที่ต้องทำการสืบสวนสอบสวนต่อไป

ก. คดีอาญาทั่วไป และคดีจราจรทางบก จะต้องทำการสืบสวนสอบสวนติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่รับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ

ข. คดีอุกฉกรรจ์ จะต้องทำการสืบสวนสอบสวนติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับตั้งแต่วันที่รับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ

เมื่อพนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนมาตามกำหนดระยะเวลาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำผิด ให้มีความเห็นงดการสอบสวน หรือเห็นควรให้งดการสอบสวน แล้วเสนอสำนวนพร้อมความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บังคับการ หรือผู้บัญชาการสำหรับหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนซึ่งขึ้นตรงต่อกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ เพื่อพิจารณาและมีความเห็นทางคดีแล้วส่งสำนวนไปยังพนักงานอัยการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 140(1) ต่อไป

(2) กรณีที่พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนแล้วมีข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานที่ต้องทำการสืบสวนสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อที่จะรู้ตัวผู้กระทำความผิด ให้พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนได้ภายในอายุความ ทั้งนี้ เมื่อครบระยะเวลาตาม (1) ก. และ ข. ให้เสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมด้วยเหตุผลและความจำเป็นไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บังคับการหรือผู้บัญชาการสำหรับหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนซึ่งขึ้นตรงต่อกองบัญชาการ

หรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ ภายในระยะเวลา 30 วัน ให้ผู้บังคับการหรือผู้บัญชาการสำหรับหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนซึ่งขึ้นตรงต่อกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการมีอำนาจพิจารณาอนุมัติขยายเวลาการสอบสวนได้ในครั้งแรกไม่เกิน 3 เดือน หลังจากครบกำหนดเวลาตามที่อนุมัติแล้วแต่มีความจำเป็นต้องทำการสืบสวนสอบสวนต่อไป ให้ขอขยายระยะเวลาไปยังหัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนเพื่อพิจารณาอนุมัติให้ขยายระยะเวลาได้ครั้งละไม่เกิน 3 เดือน ตามเหตุแห่งความจำเป็นจนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น เว้นแต่ผู้บังคับการหรือผู้บัญชาการสำหรับหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนซึ่งขึ้นตรงต่อกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการจะสั่งการเป็นอย่างอื่น

3.1.2 คดีรู้ตัวผู้กระทำผิดแต่เรียกหรือจับตัวยังไม่ได้ แบ่งเป็น 2 กรณี

(1) กรณีที่พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนแล้วไม่มีข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานที่ต้องทำการสืบสวนสอบสวนต่อไป

ก. คดีอาญาทั่วไป และคดีจราจรทางบก ให้พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด 2 เดือน นับตั้งแต่วันที่รับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษหรือรู้ตัวผู้กระทำผิด

ข. คดีอุกฉกรรจ์ ให้พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่รับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษหรือรู้ตัวผู้กระทำผิด

เมื่อพนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนมาเป็นระยะเวลาตามที่กำหนดแล้ว ยังไม่สามารถนำตัวผู้กระทำผิดมาดำเนินคดีได้ โดยได้รวบรวมพยานหลักฐานเสร็จสิ้นแล้ว ให้พนักงานสอบสวนมีความเห็นทางคดีและเสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจทำความเห็นทางคดี แล้วส่งสำนวนไปยังพนักงานอัยการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 141 ต่อไป

(2) กรณีที่พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนแล้ว คดีมีข้อเท็จจริง หรือพยานหลักฐานที่ต้องทำการสืบสวนสอบสวนเพิ่มเติม ให้พนักงานสอบสวนทำการสืบสวนสอบสวนได้ภายในอายุความ ทั้งนี้ เมื่อครบระยะเวลาตาม (1) ก. และ ข. ให้เสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมด้วยเหตุผลและความจำเป็นไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บังคับการหรือผู้บัญชาการสำหรับหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนซึ่งขึ้นตรงต่อกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ ภายในระยะเวลา 10 วัน นับตั้งแต่วันครบระยะเวลาตาม (1) ก. และ ข.

ให้ผู้บังคับการ หรือผู้บัญชาการสำหรับหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนซึ่งขึ้นตรงต่อกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ แล้วแต่กรณี มีอำนาจพิจารณาอนุมัติขยายเวลาการสอบสวนได้ในครั้งแรกไม่เกิน 3 เดือน หลังจากครบกำหนดเวลาตามที่อนุมัติแล้ว แต่มีความจำเป็นต้องทำการสืบสวนสอบสวนต่อไป ให้ขอขยายระยะเวลาไปยังหัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนเพื่อพิจารณาอนุมัติให้ขยายระยะเวลาได้ครั้งละไม่เกิน 3 เดือน ตามเหตุแห่งความจำเป็นจนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้นเว้นแต่ผู้บังคับการหรือผู้บัญชาการสำหรับหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนซึ่งขึ้นตรงต่อกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการจะสั่งการเป็นอย่างอื่น

3.1.3 คดีที่ผู้ต้องหาถูกควบคุมตัว หรือถูกผัดฟ้อง หรือถูกผัดฟ้องฝากขัง หรือฝากขัง ในระหว่างการสอบสวน

(1) ให้พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบและผู้บังคับบัญชาเร่งรัดพนักงานสอบสวน เพื่อให้การสอบสวนเสร็จสิ้นไปก่อนที่จะครบอำนาจผัดฟ้อง หรือฝากขัง ตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้การขอผัดฟ้อง หรือฝากขังให้กระทำในกรณีความจำเป็นเพื่อให้การสอบสวนเสร็จสิ้นเท่านั้นเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วให้รีบสรุปสำนวนมีความเห็นทางคดี เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจทำความเห็นทางคดี แล้วส่งสำนวนไปยังพนักงานอัยการเพื่อพิจารณาตามกฎหมายต่อไป

(2) กรณีที่ศาลไม่อนุญาตให้ผัดฟ้องฝากขัง หรือฝากขัง หรือขาดผัดฟ้องหรือฝากขัง หรือเมื่อครบกำหนดผัดฟ้อง หรือฝากขังแล้ว แต่การสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้นให้หัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนรีบรายงานผู้บังคับการ หรือผู้บัญชาการสำหรับหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนซึ่งขึ้นตรงต่อกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ ทราบทันที เพื่อหาทางแก้ไขมิให้การสอบสวนต้องเสียหาย พร้อมทั้งพิจารณาว่าพนักงานสอบสวนมีข้อบกพร่องในการสอบสวนหรือไม่ แล้วทำการสอบสวนต่อไปจนเสร็จสิ้น

3.1.4 คดีที่ผู้ต้องหาได้รับการปล่อยชั่วคราว

(1) ให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายใน 2 เดือนสำหรับคดีอาญาทั่วไป และคดีจราจรทางบก และภายใน 3 เดือน สำหรับคดีอุกฉกรรจ์ นับตั้งแต่วันที่ผู้ต้องหาได้รับการปล่อยชั่วคราว หากมีเหตุจำเป็นไม่อาจทำการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในเวลาดังกล่าว ให้พนักงานสอบสวนเสนอสำนวนการสอบสวน พร้อมทั้งเหตุแห่งความจำเป็นเพื่อขออนุมัติขยายเวลาการสอบสวนไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บังคับการ หรือผู้บัญชาการสำหรับหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนซึ่งขึ้นตรงต่อกองบัญชาการหรือ ส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ

(2) ให้ผู้บังคับการ หรือผู้บัญชาการสำหรับหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนซึ่งขึ้นตรงต่อกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ แล้วแต่กรณีมีอำนาจพิจารณาอนุมัติขยายเวลาการสอบสวนต่อไปอีกตามความจำเป็นได้ครั้งละไม่เกิน 30 วัน รวมแล้วต้องไม่เกิน 6 เดือน นับตั้งแต่วันที่ผู้ต้องหาได้รับการปล่อยชั่วคราว โดยบันทึกเหตุแห่งความจำเป็นในการอนุมัติแต่ละครั้งไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

(3) เมื่อทำการสอบสวนครบกำหนด 6 เดือน นับตั้งแต่วันที่มีการปล่อยชั่วคราว แต่การสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้นและยังมีความจำเป็นที่จะต้องควบคุมตัวผู้ต้องหาไว้ต่อไป ให้หัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนบันทึกเหตุแห่งความจำเป็นไว้ในสำนวนการสอบสวน แล้วส่งตัวผู้ต้องหาไปศาลเพื่อยื่นคำร้องขอหมายขังผู้ต้องหาตามบทบัญญัติ มาตรา 87 วรรคสี่ ถึงวรรคเก้า แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หากศาลสั่งไม่อนุญาตให้ควบคุมผู้ต้องหาไว้อีกต่อไป ให้รีบรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บังคับการ หรือผู้บัญชาการสำหรับหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนซึ่งขึ้นตรงต่อกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการทราบเพื่อหาทางแก้ไขมิให้การสอบสวนต้องเสียหาย พร้อมทั้งพิจารณาว่าพนักงานสอบสวนมีข้อบกพร่องในการสอบสวนจนเป็นเหตุให้ศาลใช้ดุลพินิจไม่อนุญาตให้ควบคุมผู้ต้องหาไว้อีกต่อไปหรือไม่ แล้วทำการสอบสวนต่อไปจนเสร็จสิ้น และรีบรายงานให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติทราบทันทีด้วย

ในการนำผู้ต้องหาไปยื่นคำร้องต่อศาลขอหมายขังผู้ต้องหาให้หัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนไปศาลด้วยตนเอง เพื่อแถลงให้ศาลทราบถึงเหตุผลและความจำเป็นที่การสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้น และจำเป็นต้องควบคุมผู้ต้องหาต่อไปอีก สำหรับคดีที่มีคำสั่งแต่งตั้งพนักงานสืบสวนสอบสวนให้หัวหน้าพนักงานสืบสวนสอบสวน เป็นผู้ไปแถลงศาลด้วยตนเอง

3.1.5 คดีที่ผู้ต้องหาถูกแจ้งข้อหาโดยไม่มีการจับกุม

(1) ให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายใน 2 เดือนสำหรับคดีอาญาทั่วไปและคดีจราจรทางบก และภายใน 3 เดือน สำหรับคดีอุกฉกรรจ์ นับตั้งแต่วันที่ผู้ต้องหาถูกแจ้งข้อหาโดยไม่มีการจับกุม หากมีเหตุจำเป็นไม่อาจทำการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในเวลาดังกล่าว ให้พนักงานสอบสวนเสนอสำนวนการสอบสวน พร้อมทั้งเหตุแห่งความจำเป็นเพื่อขออนุมัติขยายเวลาการสอบสวนไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บังคับการ หรือผู้บัญชาการสำหรับหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนซึ่งขึ้นตรงต่อกองบัญชาการหรือ ส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ

(2) ให้ผู้บังคับการ หรือผู้บัญชาการสำหรับหน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวน ซึ่งขึ้นตรงต่อกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ แล้วแต่กรณี

มีอำนาจพิจารณาอนุมัติขยายเวลาการสอบสวนต่อไปอีกตามความจำเป็นได้ครั้งละไม่เกิน 30 วัน รวมแล้วต้องไม่เกิน 6 เดือน นับตั้งแต่วันที่แจ้งข้อหาโดยไม่มีการจับกุมโดยบันทึกเหตุแห่งความจำเป็นในการอนุมัติแต่ละครั้งไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

กรณีมีความจำเป็นต้องสอบสวนเกิน 6 เดือน นับแต่วันที่แจ้งข้อหาโดยไม่มีการจับกุม ให้พนักงานสอบสวนเสนอสำนวนการสอบสวนเพื่อขออนุมัติขยายเวลาไปยังผู้บังคับการ หรือผู้บัญชาการสำหรับหน่วยงาน ที่มีอำนาจสอบสวนซึ่งขึ้นตรงต่อกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ พร้อมด้วยเหตุแห่งความจำเป็นเพื่อพิจารณาอนุมัติขยายเวลาการสอบสวนได้ตามเหตุผลและความจำเป็น

2.4.1.3 ความสัมพันธ์ของงานสืบสวนและสอบสวน

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญานั้น ได้กำหนดนิยามของการสืบสวนสอบสวนแยกต่างจากกัน กล่าวคือ การสืบสวน เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด การสืบสวนเป็นขั้นตอนตั้งแต่ก่อนทำการจับกุม ขณะทำการจับกุม และหลังการจับกุม การสืบสวนมีด้วยกันหลายวิธี เช่น การสะกดรอย การตรวจสอบทางทะเบียนและการเงิน การใช้สายลับหรือแหล่งข่าวอื่นๆ ซึ่งในบางครั้งต้องใช้เทคนิคพิเศษประกอบการสืบสวน รวบรวมพยานหลักฐาน ฉะนั้น การสืบสวนเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการดำเนินคดีอาญา เพราะการสืบสวนมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของคดี หากการสืบสวนไม่มีประสิทธิภาพขาดหลักการ กระบวนการยุติธรรมจะดำเนินไปสู่ความยุติธรรมย่อมเป็นไปได้ยาก ก่อนทำการสืบสวนผู้จะทำการสืบสวนต้องมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเรื่องพยานหลักฐานพอสมควรว่าพยานหลักฐานใดสามารถใช้อ้างเป็นพยานหลักฐานได้ พยานหลักฐานใดมีน้ำหนักน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด และพิจารณาว่าควรใช้พยานหลักฐานใดบ้างเพื่อให้ครบองค์ประกอบของฐานความผิดในแต่ละข้อกล่าวหา ทำให้ผู้ทำการสืบสวนจะได้วางแผนการสืบสวนในการแสวงหาพยานหลักฐานนั้นๆ เพื่อนำไปพิสูจน์ความผิดในชั้นพิจารณาคดี ทำให้ศาลใช้ประกอบดุลพินิจวินิจฉัยลงโทษจำเลยได้ เพราะว่าศาลจะพิพากษาลงโทษจำเลยได้จะต้องใช้ดุลพินิจวินิจฉัยพยานหลักฐานจนกว่าจะแน่ใจว่าจำเลยกระทำความผิดจริง เมื่อเป็นที่สงสัยว่าจำเลยได้กระทำผิดหรือไม่ ให้ยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้จำเลย

ส่วนการสอบสวน เป็นการรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่น ซึ่งพนักงานสอบสวนได้นำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือ

พิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ โดยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 131 กำหนดให้พนักงานสอบสวนรวบรวมหลักฐานทุกชนิด เท่าที่สามารถจะทำได้เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหา เพื่อจะรู้ตัวผู้กระทำผิดและพิสูจน์ให้เห็นความผิดหรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา การรวบรวมพยานหลักฐานในชั้นสอบสวนนี้ พยานหลักฐานบางอย่างได้ถูกรวบรวมไว้แล้วในชั้นสืบสวนจับกุม เมื่อถึงชั้นสอบสวน ผู้จับกุมจะต้องส่งพยานหลักฐานเหล่านั้นให้แก่พนักงานสอบสวน การสอบสวนจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และเป็นเงื่อนไขในการฟ้องคดีของพนักงานอัยการ การสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนจึงมีผลต่อการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาเป็นอย่างมาก หากการสอบสวนกระทำด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรมตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 40 (7) แล้ว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาในภาพรวม

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาจะได้แยกความหมายของคำว่า “สืบสวน” และ “สอบสวน” ออกจากกัน แต่ในทางปฏิบัติที่เป็นความจริง การสืบสวนและการสอบสวนกลับกลายเป็นกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดที่มุ่งหมายต่อการสืบเสาะหาตัวผู้กระทำความผิดที่แท้จริงมาเข้าสู่กระบวนดำเนินคดีอย่างยุติธรรมเช่นเดียวกัน งานสืบสวนคือการแสวงหาข้อเท็จจริงที่ใช้เป็นพยานหลักฐาน ต้องเสาะแสวงหาพยานหลักฐานมา ไม่ว่าจะก่อนเกิดเหตุ ขณะเกิดเหตุ หรือหลังเกิดเหตุ สามารถทำได้ตลอด ซึ่งจะต้องไปแสวงหาพยานหลักฐานมาเพื่อป้อนให้งานสอบสวน ส่วนงานสอบสวนเป็นการรวบรวมพยานหลักฐาน เมื่อเสาะแสวงหาพยานหลักฐานมาได้แล้วก็มารวบรวมลงในสำนวนการสอบสวนและที่สำคัญทั้งงานสืบสวนและงานสอบสวนต่างก็มุ่งไปสู่เป้าหมายอันเดียวกัน นั่นคือ เป็นไปเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมด้วยวิธีการทางกฎหมาย ซึ่งตำรวจหรือพนักงานสอบสวนต่างต้องเรียนรู้ทั้งกระบวนการสืบสวนและสอบสวนแล้วนำผลที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความสัมพันธ์ของกระบวนการสืบสวนและสอบสวนนั้น การสืบสวนมีความสัมพันธ์กับการสอบสวนทั้งก่อนและหลังการกระทำความผิด ทั้งการสืบสวนทั่วไปหรือการสืบสวนก่อนเกิดเหตุและการสืบสวนหลังเกิดเหตุ เป็นการสืบสวนรวบรวมข้อมูลต่างๆ ให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงละพยานหลักฐานเพื่อจะทราบข้อเท็จจริง หรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อที่จะนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ ดังนั้น เมื่อได้ข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานสำคัญก็สามารถแปรเปลี่ยนเป็น

พยานหลักฐานในคดีอาญา ซึ่งเป็นจุดประสงค์หลักของการสอบสวนนั่นเอง การสอบสวนจะสำเร็จสมบูรณ์ได้ตามความมุ่งหมายได้ จำเป็นต้องอาศัยการสืบสวนหาพยานหลักฐานเพื่อทราบข้อเท็จจริงและรายละเอียดแห่งความผิด หากการสอบสวนกระทำโดยปราศจากการสืบสวนที่ดีแล้ว ความคาดหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จในงานสอบสวนย่อมเป็นไปได้ยากและหากงานสืบสวนกับงานสอบสวนไม่ร่วมมือทำงานกันอย่างใกล้ชิดแล้ว จะส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการอำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชน อาทิเช่น เกิดปัญหาการสอบสวนที่ล่าช้า ปัญหาการดำเนินคดีที่ล่าช้า ปัญหาการรวบรวมพยานหลักฐานที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ อีกทั้งการกำหนดให้พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนได้เองโดยลำพัง จนกระทั่งการสอบสวนนั้นเสร็จสิ้นลง ทำให้ขาดการตรวจสอบถ่วงดุลการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน อันอาจเป็นเหตุให้กระบวนการสอบสวนเกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนหรือเกิดความบกพร่องขึ้นได้

2.4.2 การกำหนดตำแหน่งในสถานีตำรวจ

2.4.2.1 แนวคิดการกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน

ด้วยสถิติคดีและปัญหาอาชญากรรมที่มีมากขึ้น แต่จำนวนพนักงานสอบสวนนั้นไม่สมดุลกับปริมาณงานคดี ทำให้พนักงานสอบสวนต้องแบกภาระงานสอบสวนซึ่งเป็นงานหนักและเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และเนื่องด้วยลักษณะสำคัญของงานสอบสวนที่จะแบ่งงานกันรับผิดชอบกันโดยเด็ดขาด พนักงานสอบสวนคนใดทำการสอบสวนคดีใด จะต้องรับผิดชอบสำนวนคดีนั้นจนเสร็จสิ้น ด้วยเหตุนี้ทำให้พนักงานสอบสวนทำงานอย่างหนัก และเมื่อมีสำนวนงานสอบสวนอยู่ในความรับผิดชอบจำนวนมาก ส่งผลให้ทำสำนวนการสอบสวนไม่ดีพอต่อการสั่งฟ้อง อีกทั้งด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ได้กำหนดขึ้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนไว้อย่างเคร่งครัด ยากแก้การปฏิบัติให้ครบถ้วนถูกต้อง และมีความเสี่ยงต่อการถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยและถูกดำเนินคดีอาญา ทำให้พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เกิดความเบื่อหน่ายงานสอบสวนและเกิดความท้อแท้ใจ พยายามที่จะหลีกเลี่ยงสายงานสอบสวนในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้ หรือการขอย้ายเปลี่ยนไปในสายงานอื่น ส่งผลให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติประสบกับปัญหาขาดแคลนพนักงานสอบสวนที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญด้านงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้หาทางแก้ไขปัญหาโดยวิธีการจูงใจให้พนักงานสอบสวนมีขวัญและกำลังใจมากขึ้นและเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพนักงานสอบสวน โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนให้เป็นตำแหน่งควบที่สามารถปรับลดตำแหน่งได้ในตัวและเป็นมาตรการจูงใจข้าราชการ

ตำรวจระดับปฏิบัติการให้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวน ประกอบกับงานสอบสวนเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถความชำนาญเฉพาะทางเป็นพิเศษ

โดยการกำหนดพนักงานสอบสวนเริ่มจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สอบสวนคดีอาญาให้สามารถเลื่อนไหลไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานสอบสวน โดยกฎกระทรวง ฉบับที่ 28 (พ.ศ. 2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่เรียกชื่ออย่างอื่นและการเทียบตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่เรียกชื่ออย่างอื่นกับตำแหน่งข้าราชการตำรวจ กำหนดให้มีตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 1) พนักงานสอบสวน (สบ 2) และพนักงานสอบสวน (สบ 3) เทียบกับตำแหน่งรองสารวัตร สารวัตร และรองผู้กำกับการ ตามลำดับ

ต่อมาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2547 และมาตรา 44 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้มีตำแหน่งข้าราชการตำรวจดังนี้

(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 และพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ
(11) รองสารวัตร และพนักงานสอบสวน
(12) ผู้บังคับหมู่
(13) รองผู้บังคับหมู่

ก.ตร. จะกำหนดให้มีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยจะให้มีชื่อตำแหน่งใดเทียบกับตำแหน่งตามวรรคหนึ่งก็ได้ โดยให้กำหนดไว้ในกฎ ก.ตร.

การกำหนดตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้มีเฉพาะที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัด และเมื่อหมดความจำเป็นตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ตร. แล้ว ให้ยุบตำแหน่งนั้น

และในมาตรา 47 กำหนดให้ข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน 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 ให้นำปริมาณและคุณภาพของสำนวนการสอบสวนมาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร.

การแต่งตั้งพนักงานสอบสวนจะมีจำนวนเท่าใด มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาเพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 (2) และมาตรา 44 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ออกกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดชื่อตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่เรียกชื่ออย่างอื่นและการเทียบตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่เรียกชื่ออย่างอื่นกับตำแหน่งข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2548 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548

กำหนดให้มีชื่อตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่เรียกชื่ออย่างอื่นโดยเทียบกับตำแหน่งข้าราชการตำรวจตามมาตรา 44 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 โดยในส่วนของตำแหน่งพนักงานสอบสวนกำหนดไว้ดังนี้

ลำดับที่ (56) พนักงานสอบสวน (สบ 1) เทียบกับตำแหน่งรองสารวัตรและพนักงานสอบสวน

ลำดับที่ (101) พนักงานสอบสวน (สบ 2) เทียบกับตำแหน่งสารวัตรและพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ

ลำดับที่ (147) พนักงานสอบสวน (สบ 3) เทียบกับตำแหน่งรองผู้กำกับการและพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ

ลำดับที่ (182) พนักงานสอบสวน (สบ 4) เทียบกับตำแหน่งผู้กำกับการและพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่ (214) พนักงานสอบสวน (สบ 5) เทียบกับตำแหน่งรองผู้บังคับการและพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับที่ (233) พนักงานสอบสวน (สบ 6) เทียบกับตำแหน่งผู้บังคับการและพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ซึ่งต่อมาได้มีการกำหนดให้มีชื่อตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพิ่มเติม โดยกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดชื่อตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่เรียกชื่ออย่างอื่นและการเทียบตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่เรียกชื่ออย่างอื่นกับตำแหน่งข้าราชการตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 และกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดชื่อตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่เรียกชื่ออย่างอื่นและการเทียบตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่เรียกชื่ออย่างอื่นกับตำแหน่งข้าราชการตำรวจ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

และได้ออกระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2554 ตามมติ ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2554 โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุดที่ กค 0406.5/7304 ลงวันที่ 25 เมษายน 2554 โดยกำหนดให้พนักงานสอบสวนมีสิทธิได้เงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน (ต.พ.ส.) เมื่อครบองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน

(2) ปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน

(3) สำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรม

(4) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน

โดยกำหนดอัตราให้ได้รับ ดังนี้

พนักงานสอบสวน	เดือนละ	12,000 บาท
พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ	เดือนละ	14,400 บาท
พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ	เดือนละ	17,300 บาท
พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ	เดือนละ	20,800 บาท
พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ	เดือนละ	25,000 บาท
พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	เดือนละ	30,000 บาท

ในระหว่างที่ข้าราชการตำรวจผู้ได้รับการแต่งตั้งให้มีระดับตำแหน่งสูงขึ้น แต่ยังไม่สำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรม ให้ข้าราชการตำรวจดังกล่าวมีสิทธิได้รับเงิน ต.พ.ส. ในระดับตำแหน่งเดิมไปก่อน

ตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่เรียกชื่ออื่นตามกฎ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดชื่อตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่เรียกชื่ออย่างอื่นและการเทียบตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่เรียกชื่ออย่างอื่นกับตำแหน่งข้าราชการตำรวจ ซึ่งออกตามมาตรา 31(2) และมาตรา 44 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ให้มีสิทธิได้รับ ต.พ.ส. โดยมีองค์ประกอบและกำหนดอัตราดังกล่าวข้างต้นโดยอนุโลม

2.4.2.2 การกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน

ปัจจุบันเป็นไปตามระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 โดยได้นิยามคำว่า พนักงานสอบสวน ให้หมายถึง ข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 โดยกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามตามมาตรา 44 ไว้ดังนี้

พนักงานสอบสวน (ข้อ 6)

1) มีคุณวุฒิข้อหนึ่งข้อใด ดังนี้

- สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

- ได้รับปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมาย โดยต้องศึกษาสำเร็จวิชากฎหมายไทยอย่างน้อย 3 วิชา คือประมวลกฎหมายอาญาครบทุกลักษณะ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาครบทุกลักษณะและกฎหมายลักษณะพยาน ทั้งนี้จะเป็นการศึกษาเพื่อการได้รับปริญญาดังกล่าวหรือเป็นการศึกษาเพิ่มเติมภายหลังก็ได้

- ได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตจากสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

- คุณวุฒิอื่นที่ ก.ตร.เห็นสมควร

2) สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพสืบสวนสอบสวนคดีอาญาตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.ตร. เว้นแต่ในกรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอกเข้ารับราชการเริ่มแรกเป็นข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร หรือการแต่งตั้งเลื่อนชั้นข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจหรือชั้นประทวนเริ่มแรกเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

ทั้งนี้ คุณสมบัติตามข้อ 2) มิให้ใช้บังคับกับผู้ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนก่อนและต่อเนื่องจนถึงวันที่ 21 ธันวาคม 2545

พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (ข้อ 7)

1) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเช่นเดียวกับตำแหน่งพนักงานสอบสวน และ

2) มียศร้อยตำรวจเอกขึ้นไปแต่ไม่สูงกว่ายศพันตำรวจโท และ

3) สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.ตร. และ

4) ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการหรือสารวัตรในสายงานสอบสวน หรือ

- สารวัตรหรือเทียบสารวัตรในสายงานอื่นที่เคยดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ หรือสารวัตรในสายงานสอบสวน และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวนและผ่านการประเมินตามระเบียบนี้ หรือ

- สารวัตรหรือเทียบสารวัตรในสายงานอื่นที่เคยดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนหรือเทียบพนักงานสอบสวน หรือรองสารวัตรในสายงานสอบสวนหรือเทียบรองสารวัตรในสายงานสอบสวน และปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่งรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน และผ่านการประเมินตามระเบียบนี้ หรือ

- พนักงานสอบสวนหรือเทียบพนักงานสอบสวน หรือรองสารวัตรในสายงานสอบสวนที่เคยดำรงตำแหน่งระดับรองสารวัตรหรือเทียบรองสารวัตร รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี ทั้งนี้ ในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวต้องดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่งรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน และ

(1) ได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ส.2 และ

(2) ผ่านการประเมินตามระเบียบนี้

ทั้งนี้ หลักสูตรพนักงานสอบสวนระดับสารวัตร หรือหลักสูตรพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับให้ถือว่าเป็นหลักสูตรตามคุณสมบัติข้อ 3)

<u>พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ</u> (ข้อ 8)

1) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเช่นเดียวกับตำแหน่งพนักงานสอบสวน และ
2) มียศพันตำรวจโท และ
3) สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.ตร. และ
4) ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษหรือรองผู้กำกับการในสายงานสอบสวน หรือ

- รองผู้กำกับการหรือเทียบรองผู้กำกับการในสายงานอื่นที่เคยดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ หรือรองผู้กำกับการในสายงานสอบสวนหรือเทียบรองผู้กำกับการในสายงานสอบสวน และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน และผ่านการประเมินตามระเบียบนี้ หรือ

- รองผู้กำกับการหรือเทียบรองผู้กำกับการในสายงานอื่นที่เคยดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนหรือเทียบพนักงานสอบสวน หรือรองสารวัตรในสายงานสอบสวนหรือเทียบรอง

สารวัตรในสายงานสอบสวน ถึงพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ หรือสารวัตรในสายงานสอบสวนหรือเทียบสารวัตรในสายงานสอบสวน และปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่งรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ ต้องเคยดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ หรือสารวัตรในสายงานสอบสวนหรือเทียบสารวัตรในสายงานสอบสวน และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน และผ่านการประเมินตามระเบียบนี้ หรือ

- พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการหรือสารวัตรในสายงานสอบสวนหรือเทียบสารวัตรในสายงานสอบสวน ที่เคยดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนในระดับสารวัตรหรือเทียบสารวัตรรวมกันแล้ว ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่งรวมกันไม่น้อยกว่า 4 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน และ

(1) ได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ส.3 และ

(2) ผ่านการประเมินตามระเบียบนี้

ทั้งนี้ หลักสูตรพนักงานสอบสวน (สบ 2) เพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 3) ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับให้ถือว่าเป็นหลักสูตรตามคุณสมบัติข้อ 3)

<u>พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ</u> (ข้อ 9)

1) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเช่นเดียวกับตำแหน่งพนักงานสอบสวน และ
2) มียศพันตำรวจโท หรือยศพันตำรวจเอก และ
3) สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.ตร. และ
4) ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้กำกับการในสายงานสอบสวน หรือ

- ผู้กำกับการหรือเทียบผู้กำกับการในสายงานอื่นที่เคยดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้กำกับการในสายงานสอบสวน และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน และผ่านการประเมินตามระเบียบนี้ หรือ

- ผู้กำกับการหรือเทียบผู้กำกับการในสายงานอื่นที่เคยดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนหรือเทียบพนักงานสอบสวน หรือรองสารวัตรในสายงานสอบสวนถึงพนักงาน

สอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ หรือรองผู้กำกับการในสายงานสอบสวน และปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่งรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ต้องเคยดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ หรือรองผู้กำกับการในสายงานสอบสวน และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน และผ่านการประเมินตามระเบียบนี้ หรือ

- พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ หรือรองผู้กำกับการในสายงานสอบสวน ที่เคยดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนในระดับรองผู้กำกับการหรือเทียบรองผู้กำกับการ ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่งรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน และ

(1) ได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ส.4 และ

(2) ผ่านการประเมินตามระเบียบนี้

ทั้งนี้ หลักสูตรผู้กำกับการ ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับให้ถือว่าเป็นหลักสูตรตามคุณสมบัติข้อ 3)

<u>พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ</u> (ข้อ 10)

1) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเช่นเดียวกับตำแหน่งพนักงานสอบสวน และ
2) มียศพันตำรวจเอก หรือพันตำรวจเอกซึ่งได้รับอัตราเงินเดือนพันตำรวจเอก (พิเศษ) และ
3) สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.ตร. และ
4) ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ หรือ
- รองผู้บังคับการหรือเทียบรองผู้บังคับการในสายงานอื่นที่เคยดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน และผ่านการประเมินตามระเบียบนี้ หรือ
- รองผู้บังคับการหรือเทียบรองผู้บังคับการในสายงานอื่นที่เคยดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนหรือเทียบพนักงานสอบสวน หรือรองสารวัตรในสายงานสอบสวน ถึงพนักงาน

สอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้กำกับการในสายงานสอบสวนและปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่งรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ ต้องเคยดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้กำกับการในสายงานสอบสวนและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน และผ่านการประเมินตามระเบียบนี้ หรือ

- พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้กำกับการในสายงานสอบสวนที่เคยดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนในระดับผู้กำกับการหรือเทียบผู้กำกับการ ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่งรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน และ

(1) ได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ส.5 และ

(2) ผ่านการประเมินตามระเบียบนี้

ทั้งนี้ คุณสมบัติตามข้อ 3) ให้มีผลบังคับใช้หลังจากระเบียบนี้ประกาศใช้แล้วเป็นเวลา 1 ปี

<u>พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ</u> (ข้อ 11)

1) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเช่นเดียวกับตำแหน่งพนักงานสอบสวน และ
2) มียศพันตำรวจเอกซึ่งได้รับอัตราเงินเดือนพันตำรวจเอก (พิเศษ) และ
3) สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.ตร. และ
4) ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือ
- พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญหรือเทียบพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญที่เคยดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนในระดับรองผู้บังคับการหรือเทียบรองผู้บังคับการตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่งรวมกันกันแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน และ

(1) ได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ส.6 และ

(2) ผ่านการประเมินตามระเบียบนี้

ทั้งนี้ หลักสูตรการบริหารงานตำรวจขั้นสูง ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับให้ถือว่าเป็นหลักสูตรตามคุณสมบัติข้อ 3)

2.4.2.3 การกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ

การกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจของไทยในปัจจุบันเป็นไปตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537/2555 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ (มีผลเป็นการคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 57/2553 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2553 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ) สืบเนื่องจากในการประชุมคณะอนุกรรมการ ก.ตร. เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 4/2555 เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2555 และในการประชุมครั้งที่ 5/2555 เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2555 ได้มีมติอนุมัติการกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามนัยมาตรา 44 (6) ถึง (11) แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 และอนุมัติการเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งรองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน สายงานสอบสวน เป็นตำแหน่งรองผู้กำกับการสืบสวน สายงานสืบสวน ต่อมาคณะกรรมการข้าราชการตำรวจในการประชุมครั้งที่ 9/2555 เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2555 และในการประชุมครั้งที่ 10/2555 เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2555 ได้มีมติอนุมัติการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวตามที่คณะอนุกรรมการ ก.ตร. เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานีตำรวจเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ จึงจำเป็นต้องกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจให้สอดคล้องกับโครงสร้างและลักษณะงานเสียใหม่ รายละเอียดดังนี้

1. หัวหน้าสถานีตำรวจ มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน อำนวยการสั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ปกครองบังคับบัญชา ตรวจสอบติดตาม และประเมินผล ตลอดจนการฝึกอบรม โดยปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดในคดีอาญา ภายในเขตอำนาจความรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครอง รวมทั้งความรับผิดชอบในด้านการงานและการปกครองบังคับบัญชาถัดรองลงไปจากผู้บังคับบัญชาในระดับกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 – 9 หรือตำรวจภูธรจังหวัด เพื่อพัฒนาการบริหาร การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย รักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน บริการทางสังคม ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ งานพิเศษ งานความมั่นคง และงานอื่น ๆ

2. หัวหน้างานอำนวยการ มีหน้าที่เป็นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานอำนวยการ รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน สั่งการ ควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานที่เกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานสถานีตำรวจ งานการบริหารบุคลากร การศึกษาการฝึกอบรม งานวิชาการ สวัสดิการ การพัฒนาการบริหารจัดการ งบประมาณ การเงิน การพัสดุ การพลาธิการและสรรพาวุธ การส่งกำลังบำรุง รวมทั้งลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบเพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ

สำหรับผู้ปฏิบัติงานอำนวยการ จะประกอบด้วย สารวัตรธุรการหรือสารวัตรอำนวยการ รองสารวัตรธุรการ รองสารวัตรและผู้บังคับบัญชาหมู่ธุรการ

3. หัวหน้างานป้องกันปราบปราม มีหน้าที่เป็นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนอำนวยการสั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล ตลอดจนปฏิบัติงานในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งเป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับ งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ ในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ เพื่อมิให้เกิดอาชญากรรมขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม จะประกอบด้วย สารวัตรป้องกันปราบปราม รองสารวัตรป้องกันปราบปราม รองสารวัตรและผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม

4. หัวหน้างานจราจร มีหน้าที่เป็นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานจราจร รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านจราจร วางแผนอำนวยการ สั่งการ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลงานด้านการควบคุมจราจร จัดการ และบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร รวมทั้งงานจราจรตามโครงการพระราชดำริ และงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาด้านการจราจร ตลอดจนพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่องกัน สำหรับผู้ปฏิบัติงานจราจร จะประกอบด้วย สารวัตรจราจร รองสารวัตรจราจร รองสารวัตร และผู้บังคับหมู่จราจร

5. หัวหน้างานสืบสวน มีหน้าที่เป็นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานสืบสวน รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนอำนวยการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลตลอดจนการปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนที่เกี่ยวกับคดีอาญาที่เกิดขึ้น รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ เพื่อแสวงหาพยานหลักฐานและผู้กระทำ

ความผิดอันเป็นการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนในการสืบสวนคดีอาญาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

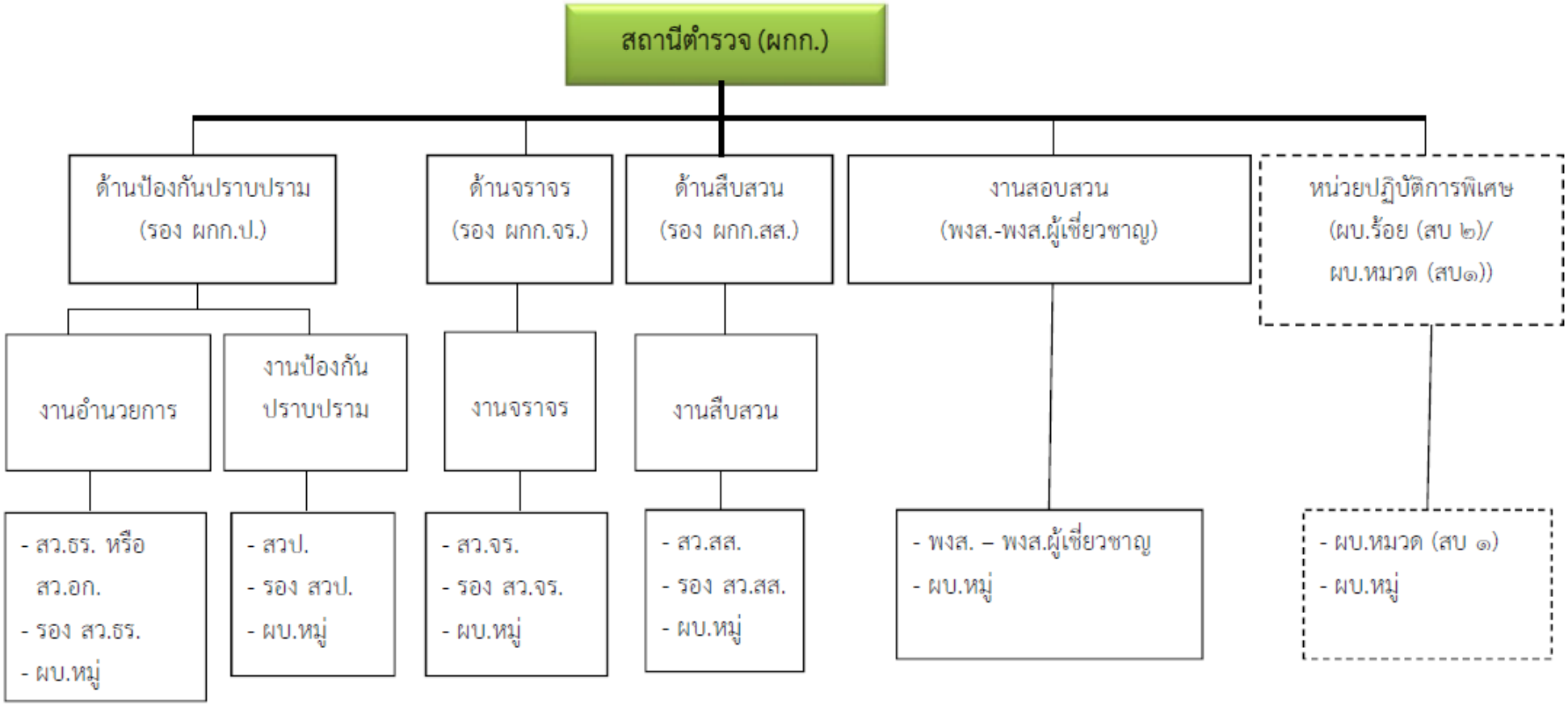
- งานสืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
- งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสืบสวน
- งานสืบสวนหาข่าวและระบบข้อมูลอาชญากรรม
- งานวางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานสืบสวน
- งานตรวจสอบติดตามและประเมินผล งานวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบายยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาและเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้น
- งานวางแผนสืบสวน
- งานสืบสวนหาข้อเท็จจริง และหลักฐานเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นแล้ว
- งานสืบสวนภายหลังจากรู้ตัวผู้กระทำความผิด ทั้งที่เป็นคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจ และกรณีจับกุมคนร้ายตามหมายจับของสถานีตำรวจอื่น เพื่อรู้แหล่งและรายละเอียดเพื่อให้มีการจับกุม
- ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวน โดยสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่โดยใกล้ชิดเพื่อประโยชน์ในการหาข่าว
- กรณีพบการกระทำความผิดให้พิจารณาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจับกุม หรือดำเนินการจับกุมด้วยตนเอง
- ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ
- ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม ในการควบคุมความสงบเรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ
- ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม
- งานปกปิดให้ความคุ้มครองแหล่งข่าวและพยาน

- ประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจัง เพื่อให้ผลในการป้องกันระงับ ปราบปราม กระทำความผิด
- ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในงานสืบสวน
- งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย
- การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ
- ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน
- ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

สำหรับผู้ปฏิบัติงานสืบสวน จะประกอบด้วย สารวัตรสืบสวนและรองสารวัตรสืบสวน รองสารวัตรและผู้บังคับหมู่สืบสวน

6. หัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ มีหน้าที่ ปฏิบัติงานสืบสวน วางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแลตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลตลอดจนการปฏิบัติงานสืบสวนหาข่าว ในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจเพื่อประโยชน์ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ

สำหรับอำนาจหน้าที่ของหัวหน้างานสอบสวน ตลอดจนพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษและผู้บังคับหมู่ ผู้ปฏิบัติงานสอบสวน ให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 538/2555 ลงวันที่ 27 กันยายน 2555 เรื่องการปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวน


สถานีตำรวจ (ผกก.)
ด้านป้องกันปราบปราม (รอง ผกก.ป.)
ด้านจราจร (รอง ผกก.จร.)
ด้านสืบสวน (รอง ผกก.สส.)
งานสอบสวน (พงส.-พงส.ผู้เชี่ยวชาญ)
หน่วยปฏิบัติการพิเศษ (ผบ.ร้อย (สบ ๒)/ ผบ.หมวด (สบ๑))
งานอำนวยการ
งานป้องกันปราบปราม
งานจราจร
งานสืบสวน
- สว.ธร. หรือ สว.อก.
- รอง สว.ธร.
- ผบ.หมู่
- สวป.
- รอง สวป.
- ผบ.หมู่
- สว.จร.
- รอง สว.จร.
- ผบ.หมู่
- สว.สส.
- รอง สว.สส.
- ผบ.หมู่
- พงส. – พงส.ผู้เชี่ยวชาญ
- ผบ.หมู่
- ผบ.หมวด (สบ ๑)
- ผบ.หมู่

2.4.2.4 การปฏิบัติงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวน

ตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 538/2555 เรื่องการปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวน ลงวันที่ 27 กันยายน 2555 ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวนให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ ดังต่อไปนี้

1. หน่วยงาน ได้แก่

1.1 กลุ่มงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการหรือเทียบเท่า

1.2 กลุ่มงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการหรือตำรวจภูธรจังหวัดหรือเทียบเท่า

1.3 กองกำกับการในสังกัดกองบังคับการหรือเทียบเท่า ที่มีอำนาจสอบสวนคดีอาญา การเปรียบเทียบปรับคดีความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการจราจรทางบก และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับการจราจร

1.4 สถานีตำรวจ

2. หัวหน้างานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวน ได้แก่

2.1 หัวหน้างานสอบสวน หมายถึง พนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุดซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงานตามระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555

2.2 พนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ พนักงานสอบสวนผู้ทรวงคุณวุฒิ พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญและพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

2.3 ผู้บังคับหมู่ซึ่งทำหน้าที่ธุรการ ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน คุมผู้ต้องหาไปศาล ธุรการทางคดี เสมียนเปรียบเทียบ เสมียนคดี บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน สืบสวน และเสมียนประจำวันคดี

3. อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวน
อาจกล่าวได้โดยสรุปเฉพาะอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ได้ดังนี้

3.1 หัวหน้างานสอบสวน มีหน้าที่เป็นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานสอบสวน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอบสวน วางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลตลอดจนการปฏิบัติงานสอบสวนที่เกี่ยวกับคดีอาญาที่เกิดขึ้น รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ในขอบเขตความรับผิดชอบ เพื่อแสวงหาพยานหลักฐานและผู้กระทำความผิด อันเป็นการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน ในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

3.2.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภท และให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญา ตามประเภทและลักษณะของคดี ดังนี้

(1) คดีความผิดที่เป็นการบ่อนทำลายเศรษฐกิจและทรัพยากรของชาติที่สำคัญ เช่น คดีความผิดตามพระราชกำหนดการกู้ยืมเงินที่เป็นการฉ้อโกงประชาชน คดีลักลอบตัดไม้ทำลายป่าคดีลักลอบขนแร่ เป็นต้น โดยคำนึงถึงจำนวนผู้ร่วมกระทำผิดหรือพฤติการณ์แห่งการกระทำผิดที่สลับซับซ้อนหรือเกิดความเสียหายจำนวนมาก

(2) คดีความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร การก่อการร้าย สากล การก่อวินาศกรรม การจลาจล หรือการจารกรรม

(3) คดีเกี่ยวกับพระบรมวงศานุวงศ์ ตั้งแต่ชั้นพระองค์เจ้าขึ้นไปเป็นผู้ต้องหา

(4) คดีที่บุคคลสำคัญหรือผู้มีอิทธิพลก่อขึ้นหรือเป็นผู้ต้องหา

(5) คดีประทุษร้ายบุคคลสำคัญ หรือบุคคลสำคัญประสบอุบัติเหตุร้ายแรง เช่น อากาศยานประสบอุบัติเหตุ เป็นต้น

(6) คดีเกี่ยวกับเหตุอันอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือกระทบกระเทือนต่อการเมือง การทหาร การเศรษฐกิจและสังคม

(7) คดีซึ่งกระทบกระเทือน หรืออาจกระทบกระเทือนต่อสัมพันธไมตรีระหว่างประเทศ

(8) คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับรองผู้บังคับการหรือพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย หรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญา เว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

(9) คดีที่บุคคลรวมกลุ่มในลักษณะเป็นแก๊งประกอบมิจฉาชีพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลุ่มมือปืนรับจ้าง กลุ่มอันธพาล กลุ่มจับคนไปเรียกค่าไถ่ กลุ่มขู่เข็ญเรียกค่าคุ้มครอง กลุ่มปล่อยเงินกู้นอกระบบ กลุ่มค้าอาวุธผิดกฎหมาย กลุ่มค้ายาเสพติดให้โทษ กลุ่มโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ กลุ่มลักพระพุทธรูป กลุ่มลักทรัพย์ในอาคาร กลุ่มลักโค กระบือ ช้าง ม้า เครื่องมือการเกษตร หรือกลุ่มบุคคลที่ประกอบการอันเป็นภัยต่อสังคม เช่น กลุ่มรับจัดหาโดยหลอกลวงคนไปทำงานทั้งในประเทศและหรือต่างประเทศเหล่านี้ เป็นต้น เฉพาะที่เกิดขึ้นหลายท้องที่ซึ่งเป็นคดีสำคัญหรือเสียหายจำนวนมากในเขตอำนาจของกองบัญชาการหรือภาคเดียวกัน

(10) คดีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน

3.2.3 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่ผู้บัญชาการหรือผู้บังคับการเห็นสมควร หรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.2.4 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบ เพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

3.2.5 ในกรณีที่เป็นผู้ทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวน มีหน้าที่บริหารงานคดี กำกับดูแลตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ เข้าร่วมสอบสวน ในการทำสำนวนการสอบสวนขอพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ

3.2.6 กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

3.2.7 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย หรือการสอบสวนให้กับข้าราชการตำรวจและประชาชน

3.2.8 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.3 พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ มีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

3.3.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภท ยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษและให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญา ตามประเภทและลักษณะของคดีดังนี้

(1) คดีที่มีหรืออาจมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อความสงบเรียบร้อยศีลธรรมอันดีของประชาชน ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศหรือระบบเศรษฐกิจ

(2) คดีที่มีความตายเกิดขึ้นโดยการกระทำของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(3) คดีที่มีความสำคัญ ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือคดีที่ประชาชนให้ความสนใจ

(4) คดีที่ผู้กระทำความผิดที่มีลักษณะเป็นกลุ่ม เครือข่าย ขบวนการ หรือองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ หรือเกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล

(5) คดีที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูงหรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการการเมือง นักการเมือง และสื่อมวลชน

(6) คดีเกี่ยวกับพระบรมวงศานุวงศ์ ต่ำกว่าชั้นพระองค์เจ้าเป็นผู้ต้องหาคดีอาญา

(7) คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับผู้กำกับการหรือพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิหรือเทียบเท่า มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย หรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญาเว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

(8) คดีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร เพื่อสร้างความเชื่อมั่น หรือความพึงพอใจให้กับประชาชน หรือเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และมอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน

3.3.3 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่หัวหน้างานสอบสวน หรือ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.3.4 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบ เพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

3.3.5 ในกรณีที่เป็นพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวนมีหน้าที่บริหารงานคดี กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ เข้าร่วมสอบสวน ในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ

3.3.6 กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

3.3.7 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย หรือการสอบสวนให้กับข้าราชการตำรวจและประชาชน

3.3.8 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.4 พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ มีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

3.4.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภท ยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญาตามประเภทและลักษณะของคดี ดังนี้

(1) คดีฆ่าผู้อื่นและมีผู้เสียชีวิตมากกว่า 2 คนขึ้นไป หรือฆ่าเจ้าพนักงานซึ่งกระทำการตามหน้าที่ หรือเพราะเหตุที่จะกระทำ หรือได้กระทำการตามหน้าที่

(2) คดีปล้นทรัพย์และเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัสหรือเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย โดยมีหรือใช้อาวุธสงครามและวัตถุระเบิด หรือมีทรัพย์สินถูกประทุษร้ายมากกว่าสิบล้านบาทขึ้นไป

(3) คดีวางเพลิงและเป็นเหตุให้บุคคลอื่นถึงแก่ความตาย

(4) คดีลักพาตัวไปเรียกค่าไถ่ซึ่งมีผู้ร่วมกระทำผิดตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือเป็นเหตุให้ผู้ถูกเอาตัวไป ผู้ถูกหน่วงเหนี่ยว หรือผู้ถูกกักขังถึงแก่ความตาย

(5) คดีข่มขืนกระทำชำเราในลักษณะโทรมหญิงและเป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำถึงแก่ความตาย

(6) คดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษสำหรับยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 และ 2 น้ำหนักมากกว่า 1,500 กรัมขึ้นไป ยาเสพติดให้โทษประเภท 3, 4 และ 5 น้ำหนักมากกว่า 1,500 กิโลกรัมขึ้นไป

(7) คดีที่บุคคลในคณะรัฐมนตรี สมาชิกรัฐสภา เป็นผู้ต้องหา เว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

(8) คดีที่บุคคลในคณะทูต กงสุล และบุคคลในองค์การสหประชาชาติหรือองค์การรัฐต่างประเทศเข้ามาช่วยเหลือราชการในประเทศไทย เป็นผู้เสียหายหรือผู้ต้องหา

(9) คดีที่ผู้พิพากษา ข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับต้นหรือประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือข้าราชการทหาร ตั้งแต่ชั้นพลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรีถูกจับหรือต้องหาคดีอาญา เว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

(10) คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการหรือพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย หรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญา เว้นแต่ เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

(11) คดีที่บุคคลรวมกลุ่มในลักษณะเป็นแก๊งประกอบมิจฉาชีพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลุ่มมือปืนรับจ้าง กลุ่มอันธพาล กลุ่มจับคนไปเรียกค่าไถ่ กลุ่มขู่เข็ญเรียกค่าคุ้มครอง กลุ่มปล่อยเงินกู้นอกระบบ กลุ่มค้าอาวุธผิดกฎหมาย กลุ่มค้ายาเสพติดให้โทษ กลุ่มโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ กลุ่มลักพระพุทธรูป กลุ่มลักทรัพย์ในอาคาร กลุ่มลักโค กระบือ ช้าง ม้า เครื่องมือการเกษตร หรือกลุ่มบุคคลที่ประกอบการอันเป็นภัยต่อสังคม เช่น กลุ่มรับจัดหาโดยหลอกลวงคนไปทำงานทั้งในประเทศและหรือต่างประเทศเหล่านี้เป็นต้น

(12) คดีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน

3.4.3 เข้าร่วมทำการสอบสวนหรือปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวรตามที่หัวหน้างานสอบสวน หรือ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.4.4 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบ เพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

3.4.5 ในกรณีที่เป็นพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวนมีหน้าที่บริหารงานคดี กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ เข้าร่วมสอบสวน ในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4.6 กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

3.4.7 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย หรือการสอบสวนให้กับข้าราชการตำรวจและประชาชน

3.4.8 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.5 พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ มีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

3.5.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.5.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวร กรณีมีคดีเกิดขึ้น และลักษณะคดีเกินความรับผิดชอบในระดับของตนเอง ให้ทำการสอบสวนเบื้องต้น แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

3.5.3 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภท ยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญา ตามประเภทและลักษณะของคดี ดังนี้

(1) คดีฆ่าผู้อื่นและจับกุมตัวผู้ต้องหาได้

(2) คดีชิงทรัพย์และเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย

(3) คดีปล้นทรัพย์และเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัสหรือเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย

(4) คดีลักพาตัวเรียกค่าไถ่

(5) คดีข่มขืนกระทำชำเราและเป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำถึงแก่ความตาย

(6) คดีกระทำอนาจารและเป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำถึงแก่ความตาย

(7) คดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษสำหรับยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 1และ 2 น้ำหนักตั้งแต่ 1,000 กรัมถึง 1,500 กรัม ยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 3, 4 และ5 น้ำหนักตั้งแต่ 1,000กิโลกรัมถึง 1,500 กิโลกรัม

(8) คดีข้าราชการพลเรือนประเภทอำนวยการหรือประเภทวิชาการระดับไม่สูงกว่าชำนาญการ หรือเทียบเท่า หรือข้าราชการทหาร ตั้งแต่ชั้น พันเอก พันเอก(พิเศษ) นาวาอากาศเอก นาวาอากาศเอก(พิเศษ) นาวาเอก นาวาเอก(พิเศษ) หรือเทียบเท่า ถูกจับหรือต้องหาคดีอาญาเว้นแต่เป็นคดีลหุโทษ หรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

(9) คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับสารวัตร หรือพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการหรือเทียบเท่า มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย หรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญา เว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

(10) คดีเกี่ยวกับการใช้อาวุธสงคราม หรือวัตถุระเบิดในการก่ออาชญากรรม

(11) คดีที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อสาธารณูปโภคของประชาชน เช่น ทำลายทางรถไฟ ระบบโทรศัพท์ ไฟฟ้าหรือประปา เป็นต้น ถ้าการกระทำนั้นรุนแรง เป็นเหตุให้ประชาชนขาดความสะดวกหรือน่าจะเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่ประชาชน

(12) คดีวางเพลิง หรือทำให้เกิดระเบิด เพื่อหวังเงินประกัน หรือที่ก่อให้เกิดความเสียหายมีมูลค่าตั้งแต่สิบล้านบาทขึ้นไปหรือวางเพลิงสาธารณสถาน สถานที่ราชการ อากาศยาน ท่าอากาศยาน รถไฟ รถไฟฟ้า สถานีรถไฟ สถานีรถไฟฟ้า

(13) คดีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน 3.5.4 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่หัวหน้างานสอบสวน หรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.5.5 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบ เพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

3.5.6 ในกรณีที่เป็นพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวน มีหน้าที่บริหารงานคดี กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ เข้าร่วมสอบสวน ในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ

3.5.7 กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

3.5.8 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย หรือการสอบสวนให้กับข้าราชการตำรวจและประชาชน

3.5.9 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.6 พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ มีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

3.6.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.6.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวร กรณีมีคดีเกิดขึ้น และลักษณะคดีเกินความรับผิดชอบในระดับของตนเอง ให้ทำการสอบสวนเบื้องต้น แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

3.6.3 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภท ยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญา ตามประเภทและลักษณะของคดี ดังนี้

(1) คดีที่มีโทษจำคุกตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

(2) คดีฆ่าผู้อื่น

(3) คดีปล้นทรัพย์

(4) คดีชิงทรัพย์และจับกุมตัวผู้ต้องหาได้

(5) คดีวางเพลิง

(6) คดีวิ่งราวทรัพย์ โดยใช้ยานพาหนะและจับกุมตัวผู้ต้องหาได้

(7) คดีลักทรัพย์ซึ่งจับกุมตัวผู้ต้องหาได้และมีการขยายผลได้ตั้งแต่ 2 คดีขึ้นไปหรือลักทรัพย์ในสถานที่ราชการและจับกุมตัวผู้ต้องหาได้

(8) คดียักยอกหรือฉ้อโกงทรัพย์ที่มีมูลค่าตั้งแต่หนึ่งล้านบาทขึ้นไป

(9) คดีประทุษร้ายต่อชีวิต หรือร่างกาย โดยใช้อาวุธปืนและจับกุมตัวผู้ต้องหาได้

(10) คดีจราจรทางบกที่มีผู้ได้รับบาดเจ็บครั้งละ 10 คนขึ้นไป หรือมีผู้ถึงแก่ความตาย

(11) คดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษสำหรับยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 และ 2 น้ำหนักมากกว่า 500 กรัมแต่ไม่ถึง 1,000 กรัม ยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 3, 4 และ5 น้ำหนักมากกว่า 500 กิโลกรัมแต่ไม่ถึง 1,000 กิโลกรัม

(12) คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร หรือพนักงานสอบสวนหรือเทียบเท่า มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย หรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญา เว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

(13) คดีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน

3.6.4 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่หัวหน้างานสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.6.5 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบ เพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

3.6.6 ในกรณีที่เป็นพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวนมีหน้าที่บริหารงานคดี กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ เข้าร่วมสอบสวน ในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ

3.6.7 กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

3.6.8 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย หรือการสอบสวนให้กับข้าราชการตำรวจและประชาชน

3.6.9 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.7 พนักงานสอบสวน มีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

3.7.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.7.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวร กรณีมีคดีเกิดขึ้น และลักษณะคดีเกินความรับผิดชอบในระดับของตนเอง ให้ทำการสอบสวนเบื้องต้น แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

3.7.3 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภท ยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

3.7.4 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่หัวหน้างานสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.7.5 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบ เพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

3.7.6 กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

3.7.7 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 ด้านการบริหารงานของสถานีตำรวจ

(1) ศ. ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ และคณะ,รายงานการศึกษาวิจัยของคณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและการบริหาร กรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ เรื่องแนวคิดการปรับโครงสร้างสถานีตำรวจเพื่อประชาชน, 2550. โดยข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจได้แก่ ข้อเสนอที่ 4 , 5, 6 และ 7 ซึ่งมีประเด็นดังต่อไปนี้

<u>สรุปข้อเสนอที่ 4</u> เรื่องการมอบอำนาจการบริหารจัดการเบ็ดเสร็จให้แก่หัวหน้าสถานี ผลจากแบบสอบถามพบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจควรปรับบทบาทเป็น “ผู้บริหารที่มีอำนาจจัดการ” มากกว่าเป็น “ผู้บังคับบัญชา” ดังเช่นปัจจุบัน โดยเฉพาะตำรวจกลุ่มงานจราจรและกลุ่มงานป้องกันและปราบปราม แต่ผลก็สะท้อนถึงความไม่เห็นด้วยของหัวหน้าสถานีต่อการปรับบทบาทดังกล่าว สำหรับการเพิ่มอำนาจในด้านการบริหารจัดการแก่หัวหน้าสถานีนั้น ข้าราชการ

ตำรวจให้ความสำคัญกับการเพิ่มอำนาจในการจัดการงานทางด้านพัสดุมากเป็นอำดับแรก รองลงมาคือการมีอำนาจในการวางแผนและบริหารงานด้านงบประมาณที่ใช้สำหรับตำรวจนั้น ๆ และสุดท้ายคือการมีอำนาจโยกย้าย / สับเปลี่ยนผู้ใต้บังคับบัญชาทุกตำแหน่งภายในสถานีได้

<u>สรุปข้อเสนอที่ 5</u> เรื่องการเพิ่มความเป็นอิสระของงานสอบสวน

คณะทำงานได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มความเป็นอิสระของงานสอบสวนไปสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในระดับหัวหน้าสถานีและข้าราชการตำรวจในกลุ่มงานสอบสวนในฐานะผู้ปฏิบัติ พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนระดับสถานีตำรวจทั้งในอดีตและปัจจุบันทั้งในด้านของการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานนั้นไม่ได้รับอิสระเท่าที่ควร หากแต่แนวทางแก้ไขและพัฒนาตามข้อเสนอ อาทิ

1) การที่จะกำหนดให้อัตราของพนักงานสอบสวนเป็นอัตราประจำกองบังคับการแทนที่จะเป็นอัตราของสถานีตำรวจตามที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและให้ ผบก. เป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายภายในกองบังคับการ จะทำให้พนักงานสอบสวนมีอิสระในการทำคดีให้บริสุทธิ์ยุติธรรมยิ่งขึ้นนั้น ข้าราชการตำรวจก็ยังไม่เห็นด้วยกับแนวคิดนี้มากนัก

2) บทบาทของหัวหน้าสถานีที่เกี่ยวกับงานสอบสวนนั้น ข้าราชการตำรวจเห็นว่าหัวหน้าสถานีควรมีบทบาทในการอำนวยการและสนับสนุนการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานในทางคดี แต่สำหรับอำนาจในการสั่งคดีนั้น หัวหน้าสถานีตำรวจยังเห็นว่าอำนาจควรยังคงเป็นของหัวหน้าสถานีต่อไป ในขณะที่ตำรวจกลุ่มงานสอบสวนเห็นว่าหัวหน้าสถานีควรมีอำนาจเฉพาะการแสดงความเห็นแย้งเท่านั้น

3) ความเห็นของทางคดีของพนักงานสอบสวนโดยเฉพาะระดับ 2 – 3 ยังต้องได้รับการศึกษาในเชิงลึกกันต่อไป

<u>สรุปข้อเสนอที่ 6</u> การเพิ่มความหลากหลายของบุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจ ณ สถานีตำรวจ โดยในภาพรวม ข้าราชการตำรวจเห็นด้วยหากสามารถจ้างบุคคลภายนอกมาทำงานที่ไม่ใช่งานตำรวจโดยตรง อาทิ งานทำความสะอาด งานรับแจ้งเหตุทางโทรศัพท์ งานไอทีของสถานี เนื่องจากช่วยให้การทำงานที่เป็นงานตำรวจแท้ ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่เมื่อสอบถามข้าราชการแต่ละกลุ่มงานว่า ลักษณะงานบางอย่างจะสามารถผ่องถ่ายงานให้บุคลากรอื่นมาช่วยดำเนินการได้บ้างหรือไม่ พบว่า กลุ่มงานที่น่าจะสามารถให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมได้นั้นได้แก่ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานจราจร และกลุ่มงานป้อกันและปราบปราม สำหรับกลุ่มงานสอบสวนและสืบสวนยังคงต้องใช้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติเป็นหลักในทุกงาน โดยเฉพาะงานสืบสวนทั้งข้าราชการตำรวจเองและหัวหน้าสถานีเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นข้าราชการตำรวจ

<u>สรุปข้อเสนอที่ 7</u> การเพิ่มประสิทธิภาพของงานสอบสวน ผลจากแบบสอบถามพบว่า ในภาพรวมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานสอบสวน สิ่งที่ควรเร่งดำเนินการคือ การมีเจ้าหน้าที่วิทยาการชั้นต้นประจำสถานีตำรวจ เพื่อทำหน้าที่เก็บหรือตรวจร่องรอยพยานหลักฐานเบื้องต้นในที่เกิดเหตุ การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณและการพัฒนาและนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในงานสอบสวน

(2) พันตำรวจโท มีชัย สีเจริญและคณะ , โครงการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นตำรวจมืออาชีพ , สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ,2553 เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมืออาชีพและแนวทางการพัฒนาตำรวจมืออาชีพของตำรวจไทย ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary research) ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเริ่มจากการศึกษาแนวคิดของ “วิชาชีพ” และ “ความเป็นมืออาชีพ” ทั้งในและต่างประเทศ ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจและสรุปหลักการสำคัญของความเป็นวิชาชีพ โดยการเปรียบเทียบจากวิชาชีพต่างๆ ในประเทศไทยที่มีความเด่นชัดทางวิชาชีพ ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นมืออาชีพและแนวทางพัฒนาความเป็นมืออาชีพของตำรวจทั้งในและต่างประเทศและวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการศึกษาวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. อาชีพตำรวจไทยมีลักษณะสำคัญหลายประการที่สอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของวิชาชีพ ดังนี้ อาชีพตำรวจเป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional Ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ(Professional Institution)หรือองค์กรวิชาชีพ (Professional Organization) เป็นหลักในการควบคุมและสร้างสรรค์การดำเนินการทางวิชาชีพ นอกจากนี้พบว่า การปฏิบัติงานตามอำนาจและหน้าที่ของตำรวจมีผลกระทบและมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนจนไม่สามารถแยกจากกันได้ ส่งผลให้ตำรวจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมและประชาชนมากขึ้น จึงมีความจำเป็นในการสร้างตำรวจมืออาชีพที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขและหลักการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอ

2. องค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างความเป็นมืออาชีพของตำรวจของไทยในปัจจุบันนั้น ควรมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ตำรวจมืออาชีพต้องมีองค์ความรู้ทั้งองค์ความรู้ทางวิชาการทั่วไปและองค์ความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 2) ตำรวจมืออาชีพต้องมีทักษะ

ทั้งทักษะเฉพาะทางตำรวจและทักษะที่สร้างเสริมการทำงานตำรวจ 3) ตำรวจมืออาชีพต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการทำงานตำรวจ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม

3. ความเป็นไปได้ในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของตำรวจไทย พบว่า สภาพบริบทขององค์กรตำรวจไทย มีข้อจำกัดหรือปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยเฉพาะในเรื่อง ภารกิจ ขอบเขต อำนาจและหน้าที่ของตำรวจมีความหลากหลาย วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารจัดการ ความไม่เป็นเอกภาพของการจัดการศึกษาและฝึกอบรมตำรวจ แต่ก็มีโอกาสในการสร้างความเป็นมืออาชีพให้เกิดขึ้นได้ พิจารณาได้จากการจัดโครงสร้างและระบบงานตำรวจไทยความสำคัญของอำนาจและหน้าที่ตำรวจต่อสังคม ชุมชน ประชาชน การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาที่สอดคล้องกับการสร้างความเป็นมืออาชีพ แนวทางและเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 และความพร้อมของหน่วยงานจัดการศึกษาและฝึกอบรมตำรวจต่างๆ สิ่งสำคัญ คือ การสร้างเสริมจุดแข็งให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และลดข้อจำกัดต่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

4. กรอบแนวทางพัฒนาความเป็นมืออาชีพของตำรวจไทย เน้นใช้การศึกษาและการฝึกอบรมที่ครอบคลุมมิติต่างๆ ที่สำคัญ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย (Setting goal) เพื่อมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพที่ ครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) การจัดประสบการณ์เรียนรู้(Providing Experiences) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งการพัฒนากระบวนการศึกษาและฝึกอบรมและการพัฒนาเชิงโครงสร้างการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงหลักการสำคัญคือ ต้องมีความต่อเนื่อง (Continuity) เป็นไปตามลำดับขั้น (Sequence) ต้องมีการบูรณาการ (Integration) เน้นส่งเสริมและพัฒนาการจากเดิม (Promotion) โดยจะต้องมีความเชื่อมโยงทั้งระบบของหน่วยงานทางการศึกษาและฝึกอบรมตำรวจต่างๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3) การประเมินผลลัพธ์ (Evaluating outcomes) ต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้ว่าการเรียนการสอนและการฝึกอบรมได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานทางการศึกษาทางวิชาชีพตำรวจ และมีการกำหนดและสร้างตัวชี้วัดผลการศึกษาหรือการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทุกด้านอย่างเป็นรูปธรรม

(3) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานแผนงานและงบประมาณ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การในกองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1) พฤติกรรมผู้บังคับบัญชาในกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีพฤติกรรมอยู่ในมิติกิจสัมพันธ์ คือ เน้นงาน ยึดถือหลักประสิทธิภาพหรือมุ่งผลงานเป็นหลัก รวมทั้งอยู่ในมิติมิตรสัมพันธ์ ด้วย คือ มุ่งเน้นที่ตัวบุคคล ถือความสัมพันธ์ของตัวบุคคลเป็นใหญ่

2) จุดเด่นขององค์การตำรวจนครบาล คือ ภารกิจในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชน การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การให้บริการประชาชน รวมทั้งถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์ ส่วนระบบการบริหารงานภายในองค์การ ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารควบคุมแผนกต่างๆ ในระดับนโยบาย โดยรู้สึกต่อนโยบายการบริหารงานในองค์การว่านโยบายดีแต่ปฏิบัติยาก และรู้สึกศรัทธาต่อนโยบายการบริหารงานภายในองค์การและยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

3) ผู้บริหารในกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมหลักขององค์การ คือมีภารกิจมาก มีความรับผิดชอบสูง ปฏิสัมพันธ์กับประชาชนตลอดเวลาและทำงานหนักกว่าตำรวจหน่วยอื่น มีบรรทัดฐานหรือค่านิยมที่มาจาก จารีตประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมานาน โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย กฎหมาย และมีการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้แก่กันเป็นรุ่นๆ สืบต่อไป ตลอดจนให้ความเคารพยกย่องผู้ที่เคยรับราชการตำรวจนครบาลมาก่อน แต่บางส่วนก็เห็นว่า องค์การตำรวจนครบาลเป็นระบบอุปถัมภ์ ทำให้องค์การไม่เติบโต การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีค่านิยมที่ฟุ้งเฟ้อ ต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดในสังคม มีลักษณะเอาตัวรอดและเห็นแก่ตัว

4) วัฒนธรรมองค์การตำรวจนครบาลที่เอื้ออำนวยและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านการอำนวยความยุติธรรม การปฏิบัติงานด้านอำนวยการยุติธรรมขององค์การตำรวจนครบาลถือได้ว่าเป็นแบบอย่างให้แก่หน่วยงานอื่น ส่วนที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานด้านนี้ คือ บุคลากร ผู้ทำหน้าที่พนักงานสอบสวนเห็นว่า ภารกิจด้านนี้มีงานมาก ต้องมีความรับผิดชอบสูงและเป็นงานที่หนักกว่าหน้าที่อื่นๆ จำนวนคดีที่รับผิดชอบมีปริมาณมาก หากเกิดการล่าช้าก็ถูกตั้งกรรมการสอบสวนและถูกลงโทษ จึงพยายามย้ายออกไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น

(4) สุพจน์ จุนอนันตธรรมและคณะ, โครงการศึกษาวิจัยเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยราชการไทย กรณีศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สถานีตำรวจนครบาล), คณะทำงานติดตามและศึกษาปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ,2547 ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า

ก) ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบหรือ “การคอร์รัปชัน” ของตำรวจในสถานีตำรวจเขตนครบาลเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและแพร่หลาย ตำรวจจำนวนมากที่

เป็นตัวอย่างในการสัมภาษณ์ของวิจัยนี้ตระหนักและยอมรับถึงปัญหาคอร์รัปชัน การยอมรับปัญหาเป็นนิมิตหมายที่ดีที่อาจนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือทำให้สามารถควบคุมปัญหาได้ในระยะยาว นอกจากนี้ การยอมรับปัญหาคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นยังชี้ให้เห็นว่า ตำรวจจำนวนมากที่อยู่ในระบบดังกล่าวไม่ใช่ไม่มีศีลธรรมเสมอไป

ข) รูปแบบการคอร์รัปชันที่สำรวจพบแตกต่างกันไปตามสายงาน (จราจร ป้องกันปราบปราม สืบสวน สอบสวน และสายงานอำนวยการหรือธุรการ) และพื้นที่ของสถานีตำรวจในเขตนครบาล รูปแบบการคอร์รัปชันในสายงานหนึ่งอาจแตกต่างในอีกสายงานหนึ่ง ขึ้นอยู่กับว่าสายงานไหนมีโอกาสในการคอร์รัปชันในส่วนใดก็จะดำเนินการคอร์รัปชันในส่วนนั้น พื้นที่เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้รูปแบบการคอร์รัปชันแตกต่างกันไปในแต่ละสถานีตำรวจ สถานีตำรวจในพื้นที่ใดมีโอกาสในการคอร์รัปชันในรูปแบบและสายงานไหนก็จะดำเนินการคอร์รัปชันในรูปแบบนั้น นอกจากรูปแบบการคอร์รัปชันแล้ว วงเงินการคอร์รัปชันก็แตกต่างกันไปตามสายงานและพื้นที่เช่นเดียวกัน สำหรับรูปแบบการจัดเก็บและการจัดสรรเงินคอร์รัปชันก็อาจแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ การจัดสรรเงินคอร์รัปชันในระดับสถานีตำรวจขึ้นอยู่กับความสำคัญของตำแหน่งและสายงานที่แตกต่างกัน ขนาดของคอร์รัปชันยังขึ้นกับรายได้หรือกำไรของผู้ประกอบการ ความมากน้อยของการไม่ถูกต้องตามกฎหมายของกิจการที่ทำ ตลอดจนความสามารถของผู้ประกอบการที่จะต่อรองกับตำรวจได้

ค) ที่มาของการคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีตัวการ-ตัวแทน(principal - agent theory) ประชาชนหรือรัฐบาลเป็นตัวการ ขณะที่ตำรวจเป็นตัวแทนในการรักษาความสงบเรียบร้อยและบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน สาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดการคอร์รัปชันของตำรวจในสถานีตำรวจเขตนครบาลสามารถ จำแนกได้ 2 ประการคือ 1)โครงสร้างแรงจูงใจที่ไม่เหมาะสม และ 2)โอกาสในการคอร์รัปชันที่มาจากอำนาจหน้าที่ของตำรวจในฐานะที่เป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย ทางด้านโครงสร้างแรงจูงใจที่ไม่เหมาะสมนั้น ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลหรือตัวการยังไม่มีโครงสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม คือทั้งในรูปของผลประโยชน์และการลงโทษนั้นไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสมที่จะทำให้ตำรวจทำงานได้โดยปราศจากการคอร์รัปชัน ตัวอย่างแรงจูงใจในรูปผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม เช่น เงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับงาน และงบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอและไม่สะท้อนความเป็นจริง เป็นต้น

(5) สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , โครงการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานส่วนราชการระดับกรม , สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ , 2551 ในการดำเนินการศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ข้อดี ข้อเสีย ของรูปแบบการบริหารของส่วนราชการระดับกรมในราชการฝ่าย

พลเรือนในสังกัดฝ่ายบริหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ยกเว้นกระทรวงกลาโหม และสถาบันอุดมศึกษา ประการที่สอง เพื่อจัดหาข้อเสนอแนวทางการกำหนดรูปแบบการบริหารของส่วนราชการระดับกรมในราชการฝ่ายพลเรือนในสังกัดฝ่ายบริหารที่เหมาะสมกับลักษณะงานของหน่วยงาน และประการสุดท้าย เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริหารกรม

ระเบียบวิธีวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย *การวิจัยจากเอกสาร* โดยศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดโครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานส่วนราชการระดับกรมในประเทศไทยประกอบกับการศึกษาเปรียบเทียบกรอบทฤษฎีการจัดโครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานภาครัฐ และกรณีศึกษาหน่วยราชการในต่างประเทศ เพื่อสังเคราะห์แนวทางในการวางกรอบและรูปแบบทางการบริหาร ที่เหมาะสมกับบริบทและสอดคล้องกับภารกิจในการปฏิบัติงานของส่วนราชการระดับกรม *การวิจัยเชิงสำรวจ* โดยเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์จากแบบสอบถามข้อมูลจากหน่วยงานระดับกรมประกอบกับการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในราชการบริหารส่วนกลางจากทั้ง 19 กระทรวง (ทุกกระทรวงยกเว้นกระทรวงกลาโหม) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะภารกิจหน้าที่ การบริหารงาน กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนจุดแข็งและอุปสรรคของรูปแบบการบริหารงานภายใต้การจัดแบ่งโครงสร้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในระดับกรมในปัจจุบัน *การจัดประชุมกลุ่มย่อย* เพื่อระดมสมองร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน่วยราชการระดับกรม ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับผลโดยตรงจากการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงานส่วนราชการระดับกรม วัตถุประสงค์ของการจัดประชุมกลุ่มย่อย ก็เพื่อเก็บรวบรวมเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของบุคลากรในระดับปฏิบัติการ ทั้งข้อมูลปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานส่วนราชการระดับที่เหมาะสม

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้แทนส่วนราชการระดับกรม ในฐานะกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงจากการปรับรูปแบบการบริหารงานส่วนราชการระดับกรม สามารถข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัด “รูปแบบการบริหารงานส่วนราชการระดับกรมตามหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ซึ่งสังเคราะห์ขึ้นบนสมมติฐานที่ว่า การปรับปรุงรูปแบบโครงสร้างการบริหารงาน (Redesigning administrative structure) จะนำไปสู่ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ (Desired outcomes) โดยประกอบด้วยข้อเสนอหลักในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานของส่วนราชการระดับกรมในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) การจัดจำแนกรูปแบบของส่วนราชการระดับกรมตามประเภทของภารกิจหลัก
2) การจำแนกประเภทภารกิจภายใต้อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐเพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเปิดให้ภาคส่วนอื่นเข้ามาดำเนินการแทนรัฐ
3) การจัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานภายในส่วนราชการระดับกรมโดยสอดคล้องกับภารกิจหลัก
4) การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการในแนวราบ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารภารกิจ ในรูปกลไกคณะกรรมการบริหารงานภายในส่วนราชการระดับกรม
5) การจัดรูปแบบเครือข่ายการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ระหว่างส่วนราชการระดับกรมกับภาคส่วนต่างๆ
6) การจัดระบบการแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะในการบริหารงานของส่วนราชการระดับกรม

ข้อเสนอแนะแต่ละประเด็นดังกล่าว มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานภายในส่วนราชการระดับกรมให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐได้บรรลุผลสัมฤทธิ์สูงสุด โดยตั้งอยู่บนหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กล่าวคือ ข้อเสนอเกี่ยวกับ “การจัดจำแนกรูปแบบของส่วนราชการระดับกรมตามประเภทของภารกิจหลัก” และข้อเสนอเกี่ยวกับ “การจัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานภายในส่วนราชการระดับกรมโดยสอดคล้องกับภารกิจหลัก” นั้น เป็นมาตรการสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคล่องตัวในการบริหารงานส่วนราชการระดับกรม

เนื่องจากการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับภารกิจ จะช่วยบรรเทาสภาพปัญหาความซ้ำซ้อนในการทำงานของหน่วยราชการ อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินมาตรการลดขนาดของราชการบริหารส่วนกลาง โดยการกระจายภารกิจและความรับผิดชอบบางด้านซึ่งมิใช่ภารกิจหลักของภาครัฐ หรือภารกิจที่ไม่จำเป็นต้องจำกัดอยู่ภายใต้กลไกการบริหารในระบบราชการ ไปอยู่ภายใต้หน่วยงานภาคสาธารณะรูปแบบอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานในรูปองค์การมหาชน (Public organization) หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (SDU) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมตลอดจนการเปิดให้เอกชนเข้ามาดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะแทนหน่วยราชการ (Privatization) และการเปิดให้ผู้จัดทำบริการสาธารณะในภาคประชาสังคมที่มีศักยภาพ สามารถเข้ามาแข่งขันดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะแทนหน่วยงานภาครัฐ (Contestability)

ส่วนข้อเสนอเกี่ยวกับ “การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการในแนวราบ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารภารกิจของส่วนราชการระดับกรม” เป็นมาตรการสำคัญในการ

สร้างกลไกเสริมในการบริหารงาน ของอธิบดีหรือผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการระดับกรม โดยผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมตามภารกิจและสอดคล้องกับความจำเป็นในการทำงาน อันจะช่วยให้การบริหารภารกิจมีความคล่องตัวมากกว่าการอาศัยรูปแบบการบริหารงานตามโครงสร้างลำดับชั้นบังคับบัญชาเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียว ในขณะเดียวกันการสร้างกลไกเสริมการทำงานในแนวราบ โดยผ่านการตั้งคณะกรรมการตามภารกิจของกรม ยังเป็นกลไกสำคัญในการกลั่นกรองการใช้ดุลยพินิจการตัดสินใจและการใช้อำนาจหน้าที่ของอธิบดีให้มีความรอบคอบรัดกุมยิ่งขึ้น โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคคลหลายฝ่ายที่เข้าร่วมเป็นกรรมการภายในกรม ไม่ว่าจะเป็นกรรมการที่มาจากตัวแทนหน่วยงานภายในกรม ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก หรือตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการใช้อำนาจหน้าที่ของกรม

ในขณะที่ข้อเสนอเกี่ยวกับ“การจัดรูปแบบเครือข่ายการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ระหว่างส่วนราชการระดับกรมกับภาคส่วนต่างๆ” นั้น นับเป็นมาตรการสำคัญในการลดปัญหาความทับซ้อนในภารกิจและอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยราชการ ซึ่งถือเป็นต้นเหตุหลักของปัญหาความล่าช้าในการทำงานและลดทอนระดับประสิทธิผลในการผลักดันภารกิจของส่วนราชการระดับกรมในปัจจุบัน อีกทั้งยังเป็นกลไกการเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participatory governance) ให้เกิดขึ้นในระบบบริหารราชการอีกด้วย ในขณะที่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “การจัดระบบการแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะของส่วนราชการระดับกรม” เป็นมาตรการสำคัญในการสร้างกลไกการเปิดเผยข้อมูล การสร้างความโปร่งใสและการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์สาธารณะ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(6) สิทธิพงษ์ ศรีเลอจันทร์ , การศึกษาวิจัยเรื่องการสอบสวนที่ถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 40 (7) , 2554 , มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อวิเคราะห์บทบาท และอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในการสอบสวนผู้ต้องหาในคดีอาญาที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม และวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคของพนักงานสอบสวนในการสอบสวนผู้ต้องหาในคดีอาญาที่ไม่เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 40 (7) เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการสอบสวนผู้ต้องหาในคดีอาญา

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสอบสวนที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 40 (7) อาจแบ่งได้เป็น **กรณีการสอบสวนที่ถูกต้อง** ได้แก่ ความรู้ความสามารถของพนักงานสอบสวน ทัศนคติในการสอบสวนของพนักงานสอบสวน การควบคุมดูแลงานสอบสวนของผู้บังคับบัญชา **กรณีการสอบสวนที่รวดเร็ว**

ได้แก่ ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงานสอบสวน เครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงานสอบสวน ความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวน ความแตกต่างและเหลื่อมล้ำกันของพนักงานสอบสวนแต่ละคน การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของพนักงานสอบสวน และ**กรณีการสอบสวนที่เป็นธรรม** ได้แก่ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่และจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานสอบสวน

การสอบสวนผู้ต้องหาในคดีอาญาในปัจจุบันนั้น ยังมีปัญหาข้อขัดข้องหลายประการที่ทำให้การสอบสวนไม่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรมเท่าที่ควร โดยปัญหาข้อขัดข้องที่ทำให้การสอบสวนไม่เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 40 (7) อาจแบ่งได้เป็นปัญหาด้านกฎหมาย คือปัญหาข้อขัดข้องที่เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ และปัญหาด้านอื่นๆ คือ ปัญหาข้อขัดข้องที่ไม่เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ

กรณีการสอบสวนที่ไม่ถูกต้อง อาจเกิดจากปัญหาด้านกฎหมาย ได้แก่ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่คลาดเคลื่อนของพนักงานสอบสวน การสอบสวนได้เองโดยลำพังของพนักงานสอบสวนอันเป็นเหตุให้ขาดการตรวจสอบและถ่วงดุลจากองค์กรอื่น การขาดการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตำรวจจากภาคประชาชน ปัญหาด้านอื่นๆ ได้แก่ การใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบของพนักงานสอบสวน จิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน และความไม่เป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

กรณีการสอบสวนที่ล่าช้า อาจเกิดจากปัญหาด้านกฎหมาย ได้แก่ การสอบสวนซ้ำหรือการเดินทางไปแจ้งความร้องทุกข์ในท้องที่ห่างไกลออกไปอย่างมาก การสอบสวนที่รวบรวมพยานหลักฐานไม่ครบถ้วนสมบูรณ์และการดำเนินคดีในระบบกล่าวหาของประเทศไทย ปัญหาด้านอื่นๆ ได้แก่ เหตุจากตัวพนักงานสอบสวนเอง เหตุจากปริมาณงานที่ได้รับ เหตุจากการมีคำสั่งให้ทำงานนอกเหนือหน้าที่โดยตรง เหตุจากปัญหาความล่าช้าของระบบราชการ และเหตุจากปัญหาความล่าช้าของการรวบรวมพยานหลักฐานจากหน่วยงานอื่น รวมถึงปัญหาในการติดตามพยานมาให้ถ้อยคำหรือกรณีที่พยานไม่ให้ความร่วมมือกับพนักงานสอบสวน

กรณีการสอบสวนที่ไม่เป็นธรรม อาจเกิดจากปัญหาด้านกฎหมาย ได้แก่ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่คลาดเคลื่อนของพนักงานสอบสวน การสอบสวนซ้ำหรือการเดินทางไปแจ้งความร้องทุกข์ในท้องที่ห่างไกลออกไปอย่างมาก ค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนไม่เหมาะสมกับภาระงาน ปัญหาด้านอื่นๆ ได้แก่ ค่านิยมในสังคมบางอย่างที่ไม่เหมาะสม และการขาดคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการมีอำนาจของพนักงานสอบสวนที่อาจนำมาซึ่งการแสวงหาประโยชน์อันมิชอบ

ซึ่งปัญหาข้อขัดข้องที่ทำให้การสอบสวนไม่เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช2550 มาตรา 40 (7) ดังกล่าว หากไม่เร่งปรับปรุงแก้ไข อาจส่งผลกระทบต่อการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาและภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือของการดำเนินการในชั้นพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นต้นธารแห่งกระบวนการยุติธรรม อันจะส่งผลเสียต่อกระบวนการยุติธรรมทางอาญาในภาพรวม

(7) อมร รักษาสัตย์และขัตติยา กรรณสูต, รายงานการวิจัยการปรับปรุงระบบราชการด้านการบริหารงานบุคคล, 2529 ได้ข้อสรุปว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในระบบราชการนั้นมีสาเหตุสำคัญอย่างน้อย 3 ด้าน ที่สัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการและกลไก และด้านตัวบุคคล และพฤติกรรม ดังนี้

1) ปัญหาด้านโครงสร้าง โครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่เป็นผลผลิตผูกพันกับระบบบริหารราชการแบบรวมอำนาจสูงและเน้นความสำคัญไว้ที่ส่วนกลาง ทำให้ขาดการมอบอำนาจในระดับจังหวัดและการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ทั้งในด้านการบริหารงาน ด้านตำแหน่ง และการติดตามและประเมินผลงาน แต่ทั้งๆ ที่มีการรวมอำนาจสูง กลับมีการขาดเอกภาพในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล อันเนื่องมาจากมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลมากมายที่แข่งขันกันแสวงหาประโยชน์ให้แก่บุคลากรในสังกัดของตนมากกว่าที่จะพัฒนาประสิทธิภาพ มีผลให้เกิดการขยายงานซ้ำซ้อนและขอเพิ่มอัตราตำแหน่งรวมทั้งบุคลากรที่ทำงานให้รัฐมีสถานภาพค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างไม่เป็นธรรม แม้แต่ในลักษณะงานเดียวกัน

2) ปัญหาด้านกระบวนการและกลไก การขาดการประสานแผนการผลิตและแผนการใช้และพัฒนากำลังคนมีผลอย่างมากต่อการว่างงานและการทำงานระดับต่ำ โดยเฉพาะผู้มีการศึกษาระดับสูง ซึ่งระบบราชการเป็นแหล่งรับงานใหญ่ที่สุด การขาดการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลทุกขั้นตอนตั้งแต่เข้าจนออกจากราชการ โดยเฉพาะการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนและพัฒนาบุคคล รวมทั้งการปรับเปลี่ยนทัศนคติและกฎเกณฑ์การเคลื่อนย้ายถ่ายเทคนทั้งในราชการและระหว่างภาคราชการกับภาคเอกชน ทำให้ระบบราชการโดยส่วนรวมมีปริมาณคนมากเกินไป แต่ขาดบุคคลที่มีความสามารถและประสิทธิภาพสูงในงานที่ต้องการคุณภาพสูง

3) ปัญหาด้านตัวบุคคลและพฤติกรรม ปัญหาสำคัญในเรื่องนี้คือ ข้าราชการขาดการสนองตอบต่อการพัฒนาประเทศเพื่อประชาชน สาเหตุสำคัญเนื่องมาจากโครงสร้างระบบราชการขาดจุดเน้นเพื่อประชาชน ข้าราชการจึงขาดสิ่งนี้ไปด้วย นอกจากนั้น การขาดความรู้ความสามารถ และคุณธรรม กับการขาดแรงจูงใจที่พอเพียง อันเป็นทั้งเหตุและผลซึ่งกันและกันนับเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่ทำให้การปรับปรุงด้านโครงสร้างและกระบวนการเป็นไปได้ยาก

2.5.2 ด้านความพึงพอใจและทัศนคติของประชาชน หรือผู้เสียหายที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

(1) สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม, รายงานข้อมูลสถิติอาชญากรรมภาคประชาชน พ.ศ.2550 (โครงการสำรวจปี พ.ศ.2551) , 2551, เป็นการสำรวจข้อมูลสถิติอาชญากรรมภาคประชาชนทั่วประเทศ พ.ศ.2550 เป็นโครงการสำรวจข้อมูลอาชญากรรมจากผู้ตกเป็นเหยื่อ อาชญากรรมทั่วประเทศโดยตรงอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรกของประเทศไทยที่ดำเนินการในปี พ.ศ.2551 ภายหลังจากที่สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรมได้ริเริ่มทำการสำรวจข้อมูลสถิติอาชญากรรมภาคประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548 ขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทย ซึ่งเป็นโครงการนำร่องในส่วนกลาง และมีการสำรวจข้อมูลสถิติอาชญากรรมภาคประชาชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2549 ในปีถัดมาซึ่งเป็นโครงการนำร่องในส่วนภูมิภาค การสำรวจครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ผลการสำรวจอาชญากรรมภาคประชาชนและจัดทำรายงานข้อมูลสถิติอาชญากรรมภาคประชาชนทั่วประเทศ ปี พ.ศ. 2550 พร้อมทั้งนำเสนอและเผยแพร่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแก่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและสาธารณชน และเพื่อวางแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสถิติ อาชญากรรมภาคประชาชนในประเทศไทย (CRIME VICTIMIZATION DATA-BASE LINE IN THAILAND) ให้มีทิศทางที่ชัดเจนและมีความต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้ใช้ข้อมูลต่อไป

การสำรวจและจัดทำรายงานครั้งนี้เป็นการสำรวจข้อมูลในรอบปี พ.ศ. 2550 (1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2550) โดยมีคาบเวลาการปฏิบัติงานเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนตุลาคม 2550 – กันยายน 2551 และดำเนินการประมวลผลข้อมูลรวมทั้งการวิเคราะห์จัดทำรายงานระหว่างวันที่ 26 มีนาคม - 10 ธันวาคม 2552 รวม 8 เดือน 15 วัน โดยการสำรวจเน้นอาชญากรรมพื้นฐาน (TRADITIONAL STREET CRIMES) 4 ประเภท ได้แก่ อาชญากรรมต่อทรัพย์สิน อาชญากรรมต่อชีวิตและร่างกาย อาชญากรรมทางเพศ และ อาชญากรรมเกี่ยวกับการแอบอ้างใช้ข้อมูลส่วนตัวหรือข้อมูลทางการเงินหรือแอบอ้างใช้เอกสาร

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสำรวจข้อมูลอาชญากรรมภาคประชาชน 2 แบบ เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ประชากรครัวเรือนและสัมภาษณ์เจาะลึก (in - depth interview) บุคคลในครัวเรือนที่ประสบเหตุซึ่งมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ทั่วประเทศในรอบปี พ.ศ. 2550 การสำรวจข้อมูลในโครงการนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified One - stage Sampling โดยมีจังหวัดเป็นชั้นภูมิ (stratum) และมีชุมนุมอาคาร (ในเขตเทศบาล) และหมู่บ้าน (นอกเขตเทศบาล) เป็นหน่วยตัวอย่าง

โดยกำหนดขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 5,796 ชุมนุมอาคาร/หมู่บ้าน จากจำนวนชุมนุมอาคาร/หมู่บ้านทั้งสิ้น 109,966 ชุมนุมอาคาร/หมู่บ้าน

ผลการสำรวจข้อมูลสถิติอาชญากรรมภาคประชาชนทั่วประเทศ ที่เกิดขึ้นในรอบปี พ.ศ. 2550 ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันระหว่างภาพรวมทั่วประเทศ ในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาล และในกรุงเทพมหานครกับภาคที่ 1 – 9 ในส่วนที่เกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานตำรวจนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่พบจากกการสำรวจข้อมูลอาชญากรรมภาคประชาชนทั่วประเทศพ.ศ. 2550 ครั้งนี้ แม้พบว่าประชาชนทั่วประเทศที่ทำการสำรวจจะตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมพื้นฐานประเภททรัพย์สิน ต่อชีวิตและร่างกาย อาชญากรรมทางเพศ และการแอบอ้างใช้ข้อมูลฯ จำนวน 288,683 ราย โดยประสบอาชญากรรม จำนวน 410,438 ครั้ง ก็ตาม **แต่ผลการสำรวจพบว่าเหยื่ออาชญากรรมส่วนใหญ่เกินกว่าครึ่งหนึ่งระบุว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ทราบเหตุอาชญากรรมที่เกิดขึ้นคิดเป็นร้อยละ 65.2 ส่วนที่ทราบว่ามีอาชญากรรมเกิดขึ้นมีเพียงร้อยละ 31.1 เท่านั้น** โดยอาชญากรรมต่อทรัพย์สินและอาชญากรรมการแอบอ้างใช้ข้อมูลฯ ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ทราบเรื่องมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนอาชญากรรมต่อชีวิตและร่างกายที่เกิดส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะได้รับทราบเรื่องมากกว่า และข้อมูลในและนอกเขตเทศบาลมีความสอดคล้องกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกรุงเทพมหานครกับภาค 1–9 พบว่าเหยื่ออาชญากรรมที่ระบุว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ทราบเหตุอาชญากรรมที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ ร้อยละ 65.2 นั้น ปรากฏว่าเหยื่ออาชญากรรมที่ระบุว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ทราบเหตุอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในภาค 3 มีสัดส่วนมากที่สุด คือร้อยละ 76.1 รองลงมา คือ เหยื่ออาชญากรรมในภาค 9 ร้อยละ 75.1 และเหยื่ออาชญากรรมในภาค 8 ร้อยละ 70.3 ตามลำดับ

เหตุผลที่ไม่แจ้งความ : เหยื่ออาชญากรรมส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มีการแจ้งเพราะคิดว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจะไม่สามารถทำอะไรได้ ไม่มีการแจ้งเพราะเหตุที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล็กน้อยไม่สำคัญถึงกับต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ ไม่มีการแจ้งเพราะคิดว่าตำรวจจะไม่ช่วยเหลือ ไม่มีการแจ้งเนื่องจากสาเหตุอื่นๆ และไม่มีการแจ้งเพราะจัดการกับเหตุที่เกิดขึ้นโดยวิธีการอื่น อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าในเขตเทศบาลกรณีที่เหยื่ออาชญากรรมไม่แจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นทั้งหมดใช้วิธีการจัดการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยวิธีอื่นๆ ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการนอกกฎหมายก็เป็นได้

- **กรณีไม่มีการแจ้งเพราะคิดว่าเจ้าหน้าที่จะไม่สามารถดำเนินการใดๆ ได้ (ร้อยละ 62.0) :** ส่วนใหญ่เหยื่ออาชญากรรมระบุรายละเอียดเหตุผลว่า เพราะตนไม่สามารถให้

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้กระทำผิดหรือไม่มีหลักฐานเพียงพอ ถึงแจ้งความก็ไม่สามารถได้คืนทรัพย์สิน หรือไม่สามารถระบุทรัพย์สินที่เสียหายได้ และไม่มีการแจ้งความเพราะทราบเหตุที่เกิดขึ้นช้าเกินไป ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกรุงเทพมหานครกับภาค 1 – 9 พบว่ากรณีไม่มีการแจ้งเพราะเหยื่ออาชญากรรมคิดว่าเจ้าหน้าที่จะไม่สามารถดำเนินการใดๆ ได้ ทั่วประเทศ ร้อยละ 62.0 นั้น ปรากฏว่ากรณี ไม่มีการแจ้งเพราะคิดว่าเจ้าหน้าที่จะไม่สามารถดำเนินการใดๆ ได้ ในภาค 7 มีสัดส่วนมากที่สุดคือ ร้อยละ 72.9 รองลงมา คือ ในภาค 2 ร้อยละ 70.1 และในภาค 8 ร้อยละ 68.4 ตามลำดับ

- **กรณีไม่มีการแจ้งเพราะเหตุที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่สำคัญถึงกับต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ 38.1) :** เหยื่ออาชญากรรมส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าเป็นเหตุเล็กน้อย ไม่รุนแรง หรือผู้กระทำผิดกระทำการไม่สำเร็จหรือไม่มีทรัพย์สินเสียหายจึงไม่ได้แจ้งความ ผู้กระทำผิดเป็นเด็ก เป็นเรื่องไม่รุนแรงระหว่างเด็กไม่แน่ชัดว่าเหตุที่เกิดเป็นอาชญากรรม หรือไม่แน่ชัดว่าผู้กระทำผิดมีเจตนาหรือไม่

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกรุงเทพมหานครกับภาค 1 – 9 พบว่ากรณีไม่มีการแจ้งเพราะเหตุที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่สำคัญถึงกับต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ ทั่วประเทศ ร้อยละ 38.1 นั้น ปรากฏว่ากรณีไม่มีการแจ้งเพราะเหตุที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่สำคัญถึงกับต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ในภาค 5 มีสัดส่วนมากที่สุด คือ ร้อยละ 47.3 รองลงมาคือ กรณีไม่มีการแจ้งเพราะเหตุที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล็กน้อยไม่สำคัญถึงกับต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ในภาค 3 ร้อยละ 44.8 และในภาค 6 ร้อยละ 44.3 ตามลำดับ

- **กรณีไม่มีการแจ้งเพราะคิดว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจะไม่ช่วยเหลือ (ร้อยละ 11.4) :** ส่วนใหญ่เหยื่ออาชญากรรมคิดว่าผู้กระทำผิดเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือเป็นผู้มีอิทธิพล เจ้าหน้าที่ไม่ให้ความสำคัญหรือเจ้าหน้าที่จะไม่อยากเข้ามาเกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ แจ้งแล้วเจ้าหน้าที่จะมาถึงที่เกิดเหตุช้าไม่ทันการ และเจ้าหน้าที่มีอคติต่อผู้เสียหาย เจ้าหน้าที่จะข่มขู่ ดูถูก หรือทำให้ผู้เสียหายต้องเดือดร้อนเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกรุงเทพมหานครกับภาค 1 – 9 พบว่ากรณีไม่มีการแจ้งเพราะคิดว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจะไม่ช่วยเหลือ ทั่วประเทศ ร้อยละ 11.4 นั้น ปรากฏว่า กรณีไม่มีการแจ้งเพราะคิดว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจะไม่ช่วยเหลือ ในภาค 3 มีสัดส่วนมากที่สุด คือ ร้อยละ 15.5 รองลงมา คือ กรณีไม่มีการแจ้งเพราะคิดว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจะไม่ช่วยเหลือ ในภาค 8 ร้อยละ 14.6 และในกรุงเทพมหานครร้อยละ 13.4 ตามลำดับ

- **กรณีไม่มีการแจ้งเนื่องจากสาเหตุอื่นๆ (ร้อยละ 10.9) :** ส่วนใหญ่เหยื่ออาชญากรรมระบุว่าเพราะไม่สะดวก ไม่มีเวลาจะแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ ไม่ต้องการให้ผู้กระทำผิดต้องถูก

ดำเนินคดี ถูกผู้กระทำผิดข่มขู่ กลัวว่าจะถูกแก้แค้น ถูกทำร้ายจากผู้กระทำผิดหรือผู้เกี่ยวข้อง ได้รับคำแนะนำว่าไม่ควรแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ และไม่ได้แจ้ง แต่ไม่ทราบว่ามีผู้อื่นแจ้งหรือไม่หรือคิดว่ามีผู้อื่นแจ้งแล้วจึงไม่ได้แจ้งสัดส่วนเท่ากัน และเหตุผลอื่นๆ เช่น ไม่อยากยุ่งยากเสียเวลา คิดว่าตำรวจคงช่วยจับคนร้ายไม่ได้ มูลค่าของทรัพย์สินไม่สูงมาก และไม่อยากมีปัญหา เป็นต้น

เมื่อพิจารณารายภาคตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรม พบว่ากรณีไม่มีการแจ้งเนื่องจากสาเหตุอื่นๆ ทั่วประเทศ ร้อยละ 10.9 นั้น ปรากฏว่ากรณีไม่มีการแจ้งเนื่องจากสาเหตุอื่นๆ ในภาค 1 มีสัดส่วนมากที่สุด คือ ร้อยละ 17.9 รองลงมา คือ กรณีไม่มีการแจ้งเนื่องจากสาเหตุอื่นๆ ในภาค 4 ร้อยละ 16.9และในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 16.8 ตามลำดับ

- **กรณีไม่มีการแจ้งเพราะจัดการกับเหตุที่เกิดขึ้นโดยวิธีการอื่น (ร้อยละ 8.2) :** เหยื่ออาชญากรรมระบุว่า เพราะแจ้งเหตุต่อผู้อื่นซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบสถานที่เกิดเหตุ เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา อาจารย์ และเพราะเป็นเรื่องส่วนตัว หรือมีวิธีจัดการด้วยตนเอง เช่น ตกลงกับผู้กระทำผิด แจ้งผู้ปกครองของผู้กระทำผิด

เมื่อพิจารณารายภาคตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรม พบว่ากรณีไม่มีการแจ้งเพราะจัดการกับเหตุที่เกิดขึ้นโดยวิธีการอื่น ทั่วประเทศ ร้อยละ 8.2 นั้น ปรากฏว่ากรณีไม่มีการแจ้งเพราะจัดการกับเหตุที่เกิดขึ้นโดยวิธีการอื่น ในภาค 4 มีสัดส่วนมากที่สุด คือ ร้อยละ 15.7 รองลงมา คือ กรณีไม่มีการแจ้งเพราะจัดการกับเหตุที่เกิดขึ้นโดยวิธีการอื่น ในภาค 3 ร้อยละ 12.2 และ ในภาค 5 ร้อยละ 10.3 ตามลำดับ

วิธีที่แจ้งเหตุต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ : เหยื่ออาชญากรรมรายงานว่าส่วนใหญ่เดินทางไปแจ้งความ (ร้อยละ 63.8) โทรศัพท์แจ้ง สายตรวจผ่านมาขณะเกิดเหตุ และวิธีอื่นๆ และข้อมูลในและนอกเขตเทศบาลมีความสอดคล้องกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกรุงเทพมหานครกับภาคที่ 1 – 9 พบว่าเหยื่ออาชญากรรมรายงานว่าส่วนใหญ่เดินทางไปแจ้งความ ทั่วประเทศ ร้อยละ 66.6 ปรากฏว่า เหยื่ออาชญากรรมรายงานว่าส่วนใหญ่เดินทางไปแจ้งความ ในภาค 3 มีสัดส่วนมากที่สุด คือ ร้อยละ 74.1 รองลงมา คือ เหยื่ออาชญากรรมรายงานว่าส่วนใหญ่เดินทางไปแจ้งความ ในภาค 8 ร้อยละ 68.1 และเหยื่ออาชญากรรมในภาค 6 ร้อยละ 65.5 ตามลำดับ

ความรวดเร็วในการตอบสนองต่ออาชญากรรมที่ได้รับแจ้งของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : เหยื่ออาชญากรรมระบุว่า ภายหลังจากที่แจ้งเหตุหรือรายงานอาชญากรรมต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้ว ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ตำรวจมายังสถานที่เกิดเหตุ**ส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาการเดินทางมาถึงที่เกิดเหตุหลังจากที่แจ้งเหตุแล้วภายใน 30 นาที** (ร้อยละ 38.0) และ 1 ชั่วโมงตามลำดับ ขณะที่บางส่วนไม่มาเพราะไม่มีความจำเป็นต้องมาดูสถานที่เกิดเหตุ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกรุงเทพมหานครกับภาค 1 – 9 พบว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ตำรวจมายังสถานที่เกิดเหตุส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาการเดินทางมาถึงที่เกิดเหตุหลังจากที่แจ้งเหตุแล้วภายใน 30 นาที ทั่วประเทศ ร้อยละ 38.0 นั้น ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมายังสถานที่เกิดเหตุส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาการเดินทางมาถึงที่เกิดเหตุหลังจากที่แจ้งเหตุแล้วภายใน 30 นาที ในภาค 8 มีสัดส่วนสูงสุดคือ ร้อยละ 48.8 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจมายังสถานที่เกิดเหตุส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาการเดินทางมาถึงที่เกิดเหตุหลังจากที่แจ้งเหตุแล้วภายใน 30 นาที ในภาค 6 ร้อยละ 46.9 และ ในภาค 7 ร้อยละ 45.5 ตามลำดับ

กรณีใช้ระยะเวลาการเดินทางมาถึงที่เกิดเหตุหลังจากที่แจ้งเหตุแล้วระหว่าง 31 - 60 นาที ทั่วประเทศ ร้อยละ 14.2 นั้น ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมายังสถานที่เกิดเหตุใช้ระยะเวลาการเดินทางมาถึงที่เกิดเหตุหลังจากที่แจ้งเหตุแล้วระหว่าง 31 - 60 นาที ในภาค 6 มีสัดส่วนสูงสุด คือ ร้อยละ 16.9 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจมายังสถานที่เกิดเหตุใช้ระยะเวลาการเดินทางมาถึงที่เกิดเหตุหลังจากที่แจ้งเหตุแล้วระหว่าง 31 - 60 นาที ในภาค 8 ร้อยละ 16.4 และ ในภาค 7 ร้อยละ 16.3 ตามลำดับ

กรณีใช้ระยะเวลาการเดินทางมาถึงที่เกิดเหตุหลังจากที่แจ้งเหตุแล้วมากกว่า 1 ชั่วโมง แต่ภายใน1 วันทั่วประเทศ ร้อยละ 12.9 นั้น ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมายังสถานที่เกิดเหตุใช้ระยะเวลา การเดินทางมาถึงที่เกิดเหตุหลังจากที่แจ้งเหตุแล้วมากกว่า 1 ชั่วโมง แต่ภายใน 1 วันในภาค 9 มีสัดส่วนสูงสุด คือ ร้อยละ 17.9 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจมายังสถานที่เกิดเหตุใช้ระยะเวลาการเดินทางมาถึงที่เกิดเหตุหลังจากที่แจ้งเหตุแล้วมากกว่า 1 ชั่วโมงแต่ภายใน 1 วัน ในภาค 4 ร้อยละ 16.1 และในภาค 3 และภาค 5 ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากันคือ ร้อยละ 14.8 ตามลำดับ

กรณีใช้ระยะเวลาการเดินทางมาถึงที่เกิดเหตุหลังจากที่แจ้งเหตุแล้วมากกว่า 1 วัน ทั่วประเทศร้อยละ 2.5 นั้น ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมายังสถานที่เกิดเหตุใช้ระยะเวลาการเดินทางมาถึงที่เกิดเหตุหลังจากที่แจ้งเหตุแล้วมากกว่า 1 วันในภาค 8 มีสัดส่วนสูงสุด คือ ร้อยละ 4.0 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจมายังสถานที่เกิดเหตุใช้ระยะเวลาการเดินทางมาถึงที่เกิดเหตุหลังจากที่แจ้งเหตุแล้วมากกว่า 1 วันในภาค 9 ร้อยละ 3.1 และในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

เหตุผลที่รายงานอาชญากรรมต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ : เมื่อเกิดเหตุอาชญากรรมขึ้นและเป็นกรณีที่เหยื่ออาชญากรรมตัดสินใจแจ้งหรือรายงานให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทราบนั้นก็ด้วยเหตุผลที่ประสงค์จะให้มีการจับกุมผู้กระทำผิดมากที่สุด (ร้อยละ 77.5) หรือแจ้งเพื่อขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือแจ้งเพื่อให้เจ้าหน้าที่รับทราบว่ามีอาชญากรรมเกิดขึ้น และแจ้งเพราะเหตุผล

อื่นๆ เช่น เพื่อเป็นหลักฐานทำเอกสารใหม่ เพื่อแสดงเจตนาว่าตนไม่ได้เป็นคนก่อหนี้ และเพื่อเป็นหลักฐานสำหรับบริษัทประกันเป็นต้น

การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ตำรวจเมื่อมาถึงที่เกิดเหตุ : เหยื่ออาชญากรรมรายงานว่า เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจมาถึงที่เกิดเหตุแล้ว ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ตำรวจลงบันทึกรับแจ้งเหตุเบื้องต้น (ร้อยละ76.6)สอบปากคำผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์ และค้นบริเวณที่เกิดเหตุเก็บหลักฐานในที่เกิดเหตุ รับปากว่าจะช่วยสืบสวนหาผู้กระทำผิดต่อไป รับปากว่าจะช่วยดูแลสอดส่องละแวกที่เกิดเหตุมากขึ้น ดำเนินการอื่นๆ เช่น ไกล่เกลี่ยทั้ง 2 ฝ่ายให้ยอมความกัน มาติดตู้แดงหน้าบ้าน เตือนให้ดูแลทรัพย์สินอย่างรอบคอบ เป็นต้น และจับกุมผู้กระทำผิด

การจับกุมหรือตั้งข้อหาผู้ต้องสงสัยที่เกี่ยวข้องในเหตุการณ์ : เหยื่ออาชญากรรมรายงานว่า อาชญากรรมที่แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่วนใหญ่ไม่มีการจับกุมหรือตั้งข้อหาผู้ต้องสงสัยที่เกี่ยวข้องในเหตุการณ์จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 84.2)

การติดตามคดีที่เกิดขึ้นของเจ้าหน้าที่ตำรวจหลังเกิดเหตุจนถึงปัจจุบัน : เหยื่ออาชญากรรมรายงานว่า ภายหลังจากเกิดเหตุ (พ.ศ. 2550) จนถึงขณะที่มีการสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ได้ทำอะไร (ร้อยละ 84.2)

การยื่นฟ้องผู้กระทำผิด : เหยื่ออาชญากรรมรายงานว่า จนถึงปัจจุบันที่มีการสัมภาษณ์อาชญากรรมที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เหยื่ออาชญากรรมหรือสมาชิกในครัวเรือนไม่มีการยื่นฟ้องผู้กระทำผิด (ร้อยละ 86.5) และมีการยื่นฟ้องเพียงร้อยละ 13.5 เท่านั้น

การติดต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจอีกครั้งเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น : เหยื่ออาชญากรรมรายงานว่าภายหลังจากเกิดเหตุ (พ.ศ. 2550) จนถึงขณะที่มีการสัมภาษณ์ เหยื่ออาชญากรรมส่วนใหญ่รายงานว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีการติดตามคดีที่เกิดขึ้น ร้อยละ 64.8 เช่นเดียวกับเหยื่ออาชญากรรมที่ไม่ได้ติดต่อกับเจ้าหน้าที่ตำรวจเพิ่มเติมเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ร้อยละ 86.5

การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ตำรวจหลังจากรับแจ้งเหตุและไปตรวจดูสถานที่เกิดเหตุแล้ว : เหยื่ออาชญากรรมที่แจ้งและไม่แจ้งเหตุอาชญากรรมที่เกิดขึ้นต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีการจับกุมหรือตั้งข้อหาผู้ต้องสงสัย ร้อยละ 84.2 และหากนับจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจนถึงปัจจุบันนั้น เหยื่ออาชญากรรมส่วนใหญ่รายงานว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีการติดตามคดีที่เกิดขึ้น ร้อยละ 64.8 เช่นเดียวกับเหยื่ออาชญากรรมที่ไม่ได้ติดต่อกับเจ้าหน้าที่ตำรวจเพิ่มเติมเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ร้อยละ 86.5 ข้อมูลสอดคล้องกันทั้งในและนอกเทศบาล

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกรุงเทพมหานครกับภาค 1 – 9 พบว่ากรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เดินทางมายังสถานที่เกิดเหตุภายหลังได้รับแจ้งเหตุ เพราะไม่มีความ

จำเป็นต้องมาดูสถานที่เกิดเหตุทั่วประเทศ ร้อยละ 15.1 นั้น ปรากฏว่า กรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เดินทางมายังสถานที่เกิดเหตุภายหลังได้รับแจ้งเหตุเพราะไม่มีความจำเป็นต้องมาดูสถานที่เกิดเหตุ ในกรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนสูงสุดคือ ร้อยละ 30.3 รองลงมา คือ กรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เดินทางมายังสถานที่เกิดเหตุภายหลังได้รับแจ้งเหตุ เพราะไม่มีความจำเป็นต้องมาดูสถานที่เกิดเหตุในภาค 4 และภาค 5 ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ 19.3 และกรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เดินทางมายังสถานที่เกิดเหตุภายหลังได้รับแจ้งเหตุเพราะไม่มี ความจำเป็นต้องมาดูสถานที่เกิดเหตุในภาค 2 ร้อยละ 19.1 ตามลำดับ กรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เดินทางมายังสถานที่เกิดเหตุภายหลังได้รับแจ้งเหตุเพราะตำรวจไม่รับแจ้งความทั่วประเทศ ร้อยละ 0.6 นั้น ปรากฏว่ากรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เดินทางมายังสถานที่เกิดเหตุภายหลังได้รับแจ้งเหตุเพราะตำรวจไม่รับแจ้งความในกรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนสูงสุด คือ ร้อยละ 1.3 รองลงมาคือ กรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เดินทางมายังสถานที่เกิดเหตุภายหลังได้รับแจ้งเหตุเพราะตำรวจไม่รับแจ้งความในภาค 6 ร้อยละ 1.1 และในภาค 1 ร้อยละ 0.9 ตามลำดับ กรณีที่ไม่มีการจับกุมหรือตั้งข้อหาผู้ต้องสงสัย ทั่วประเทศ ร้อยละ 84.2 นั้น ปรากฏว่ากรณีไม่มีการจับกุมหรือตั้งข้อหาผู้ต้องสงสัยในภาค 6 มีสัดส่วนสูงสุด คือ ร้อยละ 90.4 รองลงมาคือ กรณีไม่มีการจับกุมหรือตั้งข้อหาผู้ต้องสงสัยในภาค 5 ร้อยละ 88.4 และในภาค 3 ร้อยละ 87.6 ตามลำดับ และกรณีที่ไม่มีการยื่นฟ้องผู้กระทำผิดทั่วประเทศ ร้อยละ 86.5 นั้น ปรากฏว่ากรณีที่ไม่มีการยื่นฟ้องผู้กระทำผิดในภาค 6 มีสัดส่วนสูงสุด คือ ร้อยละ 96.7 รองลงมา คือ กรณีที่ไม่มีการยื่นฟ้องผู้กระทำผิดในภาค 7 ร้อยละ 96.0 และในภาค 4 ร้อยละ 89.5 ตามลำดับ

การติดต่อหน่วยงานอื่นใดนอกเหนือจากตำรวจ เหยื่ออาญากรรมรายงานว่า ส่วนใหญ่ไม่มีหน่วยงานใดๆ ติดต่อให้ความช่วยเหลือ (ร้อยละ 97.0) มีเพียงร้อยละ 3.0 ที่เหยื่อมีการติดต่อกับหน่วยงานอื่นๆ นอกจากหน่วยงานตำรวจ โดยไปติดต่อหน่วยงานด้วยตนเอง ร้อยละ 92.3 มากกว่าจะมีหน่วยงานเข้ามาติดต่อให้ความช่วยเหลือ โดยหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือเหยื่ออาชญากรรมเป็นหน่วยงานราชการที่ไม่ได้อยู่ในกระบวนการยุติธรรม

กองวิจัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, รายงานผลการศึกษาโครงการประเมินประสิทธิภาพสถานีตำรวจและความพึงพอใจของประชาชน ประจำปีงบประมาณ 2553, 2553. จากผลการสำรวจกลุ่มตัวอย่างรวมจำนวนทั้งสิ้น 6,342 ตัวอย่าง พบว่าความเชื่อมั่นของประชาชนต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความศรัทธาต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวมของประเทศ ได้คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 (คิดเป็นร้อยละ 65.13) ซึ่งอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง ในประเด็น ที่ประชาชนมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ตำรวจมีการตั้งจุดตรวจ จุดสกัดอย่างสม่ำเสมอ ได้คะแนน 3.64 (คิดเป็นร้อยละ 72.73) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และ

ประเด็นที่ได้ความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การจัดกิจกรรมชุมชนเข้มแข็งในเขตพื้นที่อาศัยของประชาชน ซึ่งได้คะแนน 3.20 (คิดเป็นร้อยละ 64.19) อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง

จากผลการสำรวจกลุ่มตัวอย่างรวมจำนวนทั้งสิ้น 6,338 ตัวอย่าง พบว่าความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวมของประเทศ ได้คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 (คิดเป็นร้อยละ 64.32) ซึ่งอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง ประเด็น ที่ประชาชนมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการตรวจค้นบุคคลและยานพาหนะ เพื่อสกัดกั้นการลักลอบลำเลียงยาเสพติด ณ จุดตรวจ/ด่านตรวจบนเส้นทางต่างๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ได้คะแนน 3.50 (คิดเป็นร้อยละ 69.99) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และประเด็นที่ได้ความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การกล่าวแนะนำตัว โดยแจ้งยศ ชื่อ ชื่อสกุล และตำแหน่ง/สังกัด ขณะพบปะสนทนากับประชาชน ซึ่งได้คะแนน 3.15 (คิดเป็นร้อยละ 62.96) อยู่ในเกณฑ์ระดับพึงพอใจปานกลาง

จากผลการสำรวจความเชื่อมั่นของผู้เสียหายที่มีต่อพนักงานสอบสวนและความมั่นใจในการอำนวยความยุติธรรมและความเชื่อมั่นของผู้เสียหายที่มีต่อเจ้าหน้าที่สืบสวนและสอบสวน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวนทั้งสิ้น 2,538 ตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจพบว่า ความเชื่อมั่นของผู้เสียหายที่มีต่อพนักงานสอบสวนและความมั่นใจในการอำนวยความยุติธรรมในภาพรวมของประเทศ ได้คะแนนความพึงพอใจเท่ากับ 3.57 (คิดเป็นร้อยละ 71.38) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ประเด็นที่ประชาชนมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ พนักงานสอบสวนต่างกายอย่างสุภาพเรียบร้อย ได้คะแนน 3.85 (คิดเป็นร้อยละ 77.08) และประเด็นที่ได้ความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับแจ้งความคืบหน้าของคดีทุกระยะในชั้นพนักงานสอบสวน ซึ่งได้คะแนน 3.47 (คิดเป็นร้อยละ 69.32) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

สำหรับความพึงพอใจของประชาชนต่อความเชื่อมั่นของผู้เสียหายที่มีต่อเจ้าหน้าที่สืบสวนและสอบสวนในภาพรวมของประเทศ ซึ่งได้คะแนนความพึงพอใจเท่ากับ 3.56 (คิดเป็นร้อยละ 71.30) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ประเด็นที่ประชาชนมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ สามารถให้ข้อมูลเจ้าหน้าที่สืบสวนตามความเป็นจริงได้อย่างเต็มที่เพราะเชื่อว่าเจ้าหน้าที่จะไม่นำไปเปิดเผยให้กับบุคคลไม่เกี่ยวข้อง (ปกป้องความลับ) ได้คะแนน 3.74 (คิดเป็นร้อยละ 74.86) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และประเด็นที่ได้ความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เจ้าหน้าที่สืบสวนสามารถติดตามจับกุมคนร้ายได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งได้คะแนน 3.47 (คิดเป็นร้อยละ 69.47) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

จากผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของประชาชน ในประเด็นต่างๆ สามารถสรุปถึงสภาพปัญหาและเงื่อนไขที่ถือได้ว่าส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการทำงานของตำรวจ และเป็นประเด็นที่ควรแก้ไขและปรับปรุงอย่างเร่งด่วนมากที่สุด 3 ลำดับแรก

เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจากมุมมองของประชาชนผู้รับบริการในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ ได้ดังต่อไปนี้

1. การพูดคุย และกิริยามารยาทของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

การพูดจาและกริยามารยาทของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นประเด็นที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุดในทุกๆ แบบสำรวจ ในส่วนที่เปิดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น (Open - ended) อย่างอิสระ ซึ่งประชาชนหรือผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ต้องการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปรับปรุงและแก้ไขเกี่ยวกับการพูดคุยกับประชาชน ให้มีความสุภาพ นุ่มนวล ทักทายด้วยน้ำเสียงที่เป็นมิตร ไม่ข่มขู่กรรโชก รวมถึงมีอัธยาศัยไมตรีที่ดูแล้วเป็นมิตรกับประชาชน ไม่วางอำนาจและอวดเบ่งเป็นต้น เพราะภารกิจของตำรวจนั้นถือได้ว่าเป็นงานบริการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ต้องสัมผัสและดูแลทุกข์สุขของประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง และตำรวจต้องสวมบทบาททั้งการเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายและบทบาทของการเป็นที่พึ่งพิง ดังนั้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตำรวจกับประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นหัวใจของงานบริการและเป็นจิตวิทยาที่สำคัญที่สร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถปรับปรุงแก้ไขในประเด็นดังกล่าวได้ จะทำให้ความพึงพอใจของประชาชนสูงขึ้นอย่างมาก ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติและมุมมองที่มีต่อประชาชนว่าเป็นผู้รับบริการ และเจ้าหน้าที่ตำรวจคือผู้รับใช้ประชาชน มีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน เพื่อทำให้ประชาชนมีความอบอุ่นและมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และดูแลประชาชนเสมือนญาติมิตร

2. การรับแจ้งเหตุและการไปถึงที่เกิดเหตุอย่างรวดเร็ว

ประชาชนส่วนมากต้องการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นความสำคัญและเอาใจใส่ต่อปัญหาของประชาชน ซึ่งการรับแจ้งเหตุ และการไปถึงที่เกิดเหตุอย่างรวดเร็ว ถือเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่สุด (ถึงแม้จะยังจับคนร้าย หรือนำทรัพย์สินคืนมาไม่ได้ก็ตาม) แต่การไปถึงที่เกิดเหตุโดยเร็ว เป็นสิ่งที่ทำให้ประชาชนอุ่นใจ ทำให้ประชาชนรู้สึกว่ามีที่พึ่งในยามคับขัน หรือในยามที่ต้องการความช่วยเหลือ การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการรับแจ้งเหตุ จึงถือเป็นความสำคัญเร่งด่วนที่ต้องเร่งปรับปรุงหากต้องการยกระดับความพึงพอใจของประชาชนให้สูงขึ้นมากกว่าที่เป็นอยู่

3. การออกตรวจตราพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ ตลอด 24 ชั่วโมง

ประชาชนส่วนมาก ต้องการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานต่างๆ ที่มีหน้าที่ดูแลพื้นที่ออกตรวจตราพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ ตลอดเวลา ทั้งกลางวันและกลางคืน โดยเฉพาะในพื้นที่เสี่ยงในยามวิกาล การปรากฏตัวหรือการมีอยู่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ คือเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ประชาชนรู้สึกอุ่นใจ รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และเป็นการปรามผู้ที่จะกระทำผิดกฎหมายไปในตัว ถึงแม้การติดตามหรือจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมาย จะยังไม่สามารถทำได้อย่างทันท่วงทีด้วยข้อจำกัดในด้าน

ต่างๆ แต่หากเจ้าหน้าที่ตำรวจ แสดงให้ประชาชนเห็นถึงความเอาจริงเอาจัง ความเอาใจใส่ หมั่นตรวจตรา ลาดตระเวนทั่วพื้นที่อย่างสม่ำเสมอแล้ว ย่อมทำให้เกิดความเห็นอกเห็นใจในความทุ่มเท จนกลายเป็นความพึงพอใจได้ในที่สุด

(3) สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม , การศึกษาหาแนวทางในการป้องกันอาชญากรรมแบบไม่เป็นทางการ : กรณีศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร , 2552. ในการศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาแนวทางในการนำสถาบันทางสังคมที่มิใช่หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการป้องกันอาชญากรรม มาเป็นแนวร่วมในการป้องกันอาชญากรรมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในการป้องกันอาชญากรรมในภาพรวมของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยได้ข้อสรุปว่า ประชาชนส่วนใหญ่มองว่าการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมเป็นหน้าที่ของตำรวจ แต่กลับมองว่าตำรวจยังไม่ได้ทำหน้าที่เต็มที่ไม่ได้จริงใจกับประชาชน ดังจะเห็นได้จาก ผู้บริหารไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนเลย มักจะส่งแต่ตำรวจระดับล่างมา สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความไม่ไว้เนื้อเชื่อใจและทัศนคติที่ไม่ดีต่อตำรวจ ทำให้เวลาตำรวจขอความร่วมมือจะไม่ได้รับเต็มที่ รวมทั้งเกิดปัญหาไม่รายงานอาชญากรรม (Unreported Crime) ที่เกิดขึ้นให้กับตำรวจ รวมทั้งไม่แจ้งเบาะแสข้อมูลที่เป็นประโยชน์ อีกประเด็นที่ได้จากการเก็บข้อมูลคือทัศนคติในทางลบของผู้นำชุมชนต่อตำรวจ นับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญเพราะผู้นำชุมชนเป็นคนที่มีกิจกรรมร่วมกับตำรวจที่สุด กลับกลายเป็นว่ามองตำรวจแง่ลบ อันทำให้นำข้อมูลต่างๆ ถ่ายทอดไปให้คนในชุมชนไปในแง่ลบ ส่งผลทำให้คนในชุมชนขาดความไว้วางใจตำรวจ และก่อให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานตำรวจตามไปด้วย

จะเห็นได้ว่าประเด็นปัญหานี้จะให้หน่วยงานใดจัดการไม่ได้เลยนอกจากหน่วยงานตำรวจเองที่จะต้องเข้ามาแก้ไขพร้อมกันไปกับการเป็นตัวกลไกเชื่อมระหว่างหน่วยงานป้องกันอาชญากรรมแบบเป็นทางการกับการป้องกันอาชญากรรมแบบไม่เป็นทางการ เนื่องจากเห็นได้ชัดว่าในการป้องกันอาชญากรรมแบบเป็นทางการซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบหลักของตำรวจ ก็ประสบปัญหาที่ไม่ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากประชาชน อีกทั้งปัญหาการไม่ได้รับรายงานการเกิดอาชญากรรมในชุมชน ทำให้เกิดข้อมูลสถิติที่คลาดเคลื่อนอันทำให้เกิดการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่ผิดไปและทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นแนวทางการป้องกันอาชญากรรมแบบไม่เป็นทางการก็จำเป็นที่จะต้องอาศัยตำรวจให้เข้ามาเป็นตัวผลักดันและในขณะเดียวกันก็แก้ปัญหาการไม่ไว้ใจในตำรวจไปพร้อมกันด้วย

นอกจากนั้น ปัญหาสำคัญของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมคือ การขาดความร่วมมือจากประชาชน ดังจะเห็นได้จากที่ตำรวจมีการร่วมมือกับกลุ่มต่างๆ ในการป้องกันอาชญากรรมค่อนข้างน้อย ดังนั้น ตำรวจจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะและวิธีการเกี่ยวกับการเข้าร่วมกับกลุ่มต่างๆ ในการป้องกันปัญหาอาชญากรรม ดังนั้น แนวทางในการแก้ไขปัญหามีอยู่ด้วยกัน 2 ข้อคือ ประการแรก การฝึกอบรมบุคลากรที่จะปฏิบัติร่วมกับครอบครัว โรงเรียน วัด และผู้นำชุมชนให้ความรู้และความเชี่ยวชาญก่อนการไปปฏิบัติหน้าที่จริง หรือมิฉะนั้นก็มอบหมายให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกับสถาบันต่างๆ เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นการเพิ่มความศรัทธาและเชื่อมั่นในตำรวจให้มากขึ้นและประการที่สอง การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องเข้มงวดกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นที่น่าเชื่อถือของประชาชน

(4) สุณีย์ กัลยะจิตร, การประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล , 2550 เป็นการประเมินผลสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของประชาชน ไม่ว่าจะมีการแจ้งความหรือไม่แจ้งความและความสอดคล้องของงบประมาณ การบริหารจัดการในด้านการปฏิบัติงานของตำรวจกับภารกิจที่ดูแลประชาชน เพื่อวัดผลสำเร็จของหน่วยงานและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐที่ให้ส่วนราชการทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลต่อไป

โดยมีกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ประชาชนทั่วไปในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 (บก. ละ 50 คน) ผู้นำชุมชนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 (บก. ละ 50 คน) ผู้เสียหายหรือเหยื่ออาชญากรรม (บก. ละ 50 คน) ผู้แทนภาคประชาชน (กต.ตร.สน) (บก. ละ 15 คน) และหัวหน้าสถานีตำรวจ (88 สถานีตำรวจ และ 10 กองกำกับ) รวมทั้งสิ้น 1,546 คน

สรุปการประเมินผลการวิจัยตามกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มประชาชนทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร

ประเภทของภัยอาชญากรรมในกรุงเทพมหานครที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รู้สึกหวาดกลัวมากที่สุด คือ การถูกทำร้าย หรือการฆาตกรรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมในคดีเกี่ยวกับทรัพย์ เช่น ลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ยักยอกทรัพย์และฉ้อโกงทรัพย์มากที่สุด สถานที่และวันเวลาที่เกิดเหตุส่วนใหญ่เป็นเวลาภายนอกบ้าน เวลา

กลางคืน ในด้านการรับบริการบนสถานีตำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยติดต่อขอรับบริการบนสถานีตำรวจ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เคยติดต่อขอรับบริการบนสถานีตำรวจส่วนใหญ่เคยแจ้งเป็นหลักฐาน

กลุ่มตัวอย่างทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมงานป้องกันอาชญากรรมด้านงานสายตรวจ โดยภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ การแต่งเครื่องแบบ และการใช้รถวิทยุสายตรวจที่มีลักษณะเด่นชัดเห็นได้ง่าย ข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุด คือ การเข้าระงับยับยั้งอาชญากรรมเมื่อมีเหตุเกิดขึ้นกลุ่มตัวอย่างทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมงานป้องกันอาชญากรรม ในด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ โดยภาพรวม ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลว่าข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ให้ความร่วมมือในการป้องกันอาชญากรรมกับตำรวจในพื้นที่เป็นอย่างดี ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุด คือ ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ พร้อมกับตำรวจมีการจัดโครงการพบปะและให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่กลุ่มตัวอย่างทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมงานป้องกันอาชญากรรม ในด้านความหวาดกลัวภัยอาชญากรรม โดยภาพรวม ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ การจัดโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์และการออกตรวจตราของตำรวจสายตรวจ ทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น ข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุด คือ ตำรวจมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันอาชญากรรม และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

2. กลุ่มผู้นำชุมชน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้จักคุ้นเคยกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ดี นาน ๆ ครั้งจึงจะมีการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ ได้รับบริการความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ในระดับดี มีความสนใจต่อปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในชุมชนมาก มีการติดต่อข่าวสารอาชญากรรมทางโทรทัศน์เป็นประจำทุกวัน ปัญหาอาชญากรรมในชุมชนเป็นปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมด้านชุมชน และมวลชนสัมพันธ์ โดยภาพรวม ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือการจัดกิจกรรมร่วมกันในชุมชนเพื่อป้องกันอาชญากรรม เช่น สายตรวจหมู่บ้าน โครงการ

เพื่อบ้านเตือนภัย โครงการฝากบ้านกับตำรวจ ข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจป้องกันและปราบปรามเกี่ยวกับปัญหายาเสพติด บ่อนการพนัน หวยใต้ดินในพื้นที่

3. ประชาชนที่ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการสืบสวนและสอบสวนคดี โดยภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ตำรวจให้ความคุ้มครองและปกป้องสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่นำชื่อและที่อยู่ผู้เสียหายไปเปิดเผยต่อสาธารณชน ข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุด คือ ตำรวจรีบดำเนินการสืบสวน สอบสวน และหาตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษได้ในระยะเวลาที่รวดเร็ว

4. กลุ่มผู้แทนภาคประชาชน (กต.ตร.สน.)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านสืบสวน สอบสวนและป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยภาพรวม ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ โครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ได้นำประชาชนและเยาวชนในชุมชนเข้ามาเป็นแนวร่วมในการป้องกันอาชญากรรม ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือถ้าญาติของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีพฤติกรรมส่อไปในทางที่ผิดกฎหมาย เจ้าหน้าที่ตำรวจจะใช้ดุลยพินิจสืบสวนสอบสวนไม่แตกต่างจากประชาชนทั่วไป

5. หัวหน้าสถานีตำรวจ

พบว่าส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจต่องบประมาณที่ทางสถานีตำรวจได้รับ ซึ่งหากสถานีตำรวจได้รับงบประมาณอย่างเพียงพอ จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมาก ส่วนกรณีที่สถานีตำรวจได้รับงบประมาณไม่เพียงพอจะแก้ปัญหา โดยนำเงินส่วนตัวไปดำเนินการก่อน เมื่อทำการจัดอันดับสายงานด้านต่าง ๆ ที่ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ พบว่าอันดับที่ 1 ด้านการป้องกันและปราบปราม อันดับที่ 2 ด้านสืบสวน อันดับที่ 3 ด้านอำนวยการ และอันดับที่ 4 ด้านสอบสวน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่องบประมาณที่ได้รับ โดยภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ สถานีตำรวจที่มีความมั่นคงในด้านงบประมาณ ทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีศักยภาพเพียงพอสูงสุด ข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุด คือ งบประมาณที่ได้รับเพื่อนำไปใช้จ่ายสำหรับบริหารงานด้านการบริการ พบปะประชาชนอย่างเพียงพอ คุ้มค่าและเหมาะสมดี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เชื่อว่าประชาชนไว้วางใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความซื่อสัตย์โปร่งใสและมีความจริงใจในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงงบประมาณที่ได้รับ

หัวหน้าสถานีตำรวจมีความเห็นว่า ก่อนและหลังได้รับงบประมาณประจำสถานีตำรวจมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยก่อนได้รับงบประมาณจะทำให้เกิดอุปสรรคและผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานีตำรวจเป็นอย่างมาก เช่น ด้านบุคลากรที่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจขาดความมั่นคงทางการเงิน ประชาชนไม่ไว้วางใจในการดำเนินงานของสถานีตำรวจ และขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่หลังจากได้รับงบประมาณหรือได้รับงบประมาณอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้การดำเนินงานมีศักยภาพ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานคุ้มค่าและสามารถนำไปปฏิบัติงานต่อยอดพัฒนาโครงการต่าง ๆ ได้ต่อไป

(5) คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาและตรวจสอบโครงสร้างระบบและการปฏิบัติงานของตำรวจ ในคณะกรรมาธิการการปกครอง วุฒิสภา , โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิรูปโครงสร้างและระบบงานของตำรวจไทย , 2548 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทและภารกิจของระบบงานตำรวจไทย และวิเคราะห์โครงสร้างของระบบงานตำรวจที่พึงประสงค์และสอดคล้องเหมาะสมกับค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมไทย เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบงานตำรวจไทย โดยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ ทั้งนี้ผลจากการสำรวจความคิดเห็นจากประชาชนพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างยังไม่พอใจต่อกิจการตำรวจไทย ในประเด็นต่อไปนี้

(1) ประชาชนเห็นว่า ขณะที่อาชญากรรมยังมีมาก แต่มาตรการที่ตำรวจไทยนำมาใช้ยังไม่เพียงพอที่จะดูแลสวัสดิภาพและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้อย่างแท้จริง

(2) ประชาชนเห็นว่า ผู้กระทำความผิดควรจะต้องถูกจับกุมและได้รับการลงโทษทุกราย แต่กลไกการปฏิบัติงานของตำรวจ นอกเหนือจากจะขาดความยุติธรรมและเสมอภาคแล้ว ยังมีความเชื่องช้า ขาดประสิทธิภาพและไม่ทันต่อเหตุการณ์

(3) ประชาชนเห็นว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานของตำรวจไทยยังต่ำ อีกทั้งยังขาดความโปร่งใส เปิดเผยและขาดความรับผิดชอบ

(4) ผลสำรวจระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีต่อกิจการตำรวจพบว่ากิจการตำรวจไทยขังขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนทั้งในด้านกระบวนการกำหนดทิศทางและการวางแผนบริหาร การกำหนดมาตรฐานและการควบคุมการปฏิบัติงานของตำรวจ

โดยจากผลการสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อกิจการตำรวจดังกล่าว ย่อมจะพิสูจน์ยืนยันได้เป็นอย่างดีว่า กลไกการบริหารตำรวจไทยจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผลการสำรวจพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่พึงพอใจต่อบทบาทและภารกิจของตำรวจไทย โดยเห็นว่าตำรวจไทยยังไม่สามารถที่จะคุ้มครองดูแลสวัสดิภาพและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้อย่างเพียงพอ อีกทั้งกลไกการปฏิบัติงานของตำรวจไทยยังเป็นไปอย่างเชื่องช้า ขาดประสิทธิภาพและทันกาล รวมทั้งมีการเลือกปฏิบัติอยู่มาก กล่าวคือยังขาดความยุติธรรมและเสมอภาคในการให้บริการกับประชาชน นอกจากนั้นประชาชนยังมีทัศนคติว่ากลไกการปฏิบัติงานของตำรวจยังขาดความโปร่งใส ไม่สามารถตรวจสอบได้อีกด้วย ผลการสำรวจยังพบอีกว่า ประชาชนส่วนใหญ่มิได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในกลไกการปฏิบัติงานของตำรวจเลยทั้งในด้านกระบวนการกำหนดนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานของตำรวจ การกำหนดมาตรฐานและการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของตำรวจ ประชาชนอาจจะมีส่วนร่วมบ้างเฉพาะในเรื่องการสร้างขวัญ กำลังใจและค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 วิธีการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ คณะผู้วิจัยได้เลือกใช้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) Research) โดยการรวบรวมข้อมูลทางเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ

- ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสถานีตำรวจ ความพึงพอใจและทัศนคติของประชาชนหรือผู้เสียหายที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- แนวคิด หลักการ กฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติของระบบงานสืบสวนสอบสวนและระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ
- โครงสร้างและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในสถานีตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านการสอบสวน
- ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อาทิ
    - ปัญหาด้านประสิทธิภาพของระบบงานสอบสวน
    - ปัญหาโครงสร้างและระบบตำแหน่งในสถานีตำรวจ
    - ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนและประสิทธิภาพของการนำระบบ A.R.C มาใช้ในระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน
    - ปัญหาด้านการบริหารงานคดี อาทิเช่น ประสิทธิการจัดการปริมาณคดี ปัญหาความชัดเจนของกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ให้อำนาจพนักงานสอบสวนสามารถคัดกรองคดีความก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
    - ฯลฯ

3.2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

1) ดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ งานวิจัย ตัวบทกฎหมาย ตำรา วารสาร บทความที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมตลอดถึงข้อมูลจากเครือข่ายอินเตอร์เน็ต ในประเด็นที่เกี่ยวกับระบบงานสอบสวนและการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจ

2) ดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในระบบโครงสร้างระบบงานสืบสวนสอบสวน และระบบงานคดีของตำรวจในสถานีตำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 14 ท่าน ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยพิจารณาถึงการได้ข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญเกี่ยวกับระบบงานสอบสวน ระบบตำแหน่งและการบริหารงานคดีในสถานตำรวจ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มดังนี้

(1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาชีพตำรวจ
(2) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานองค์กรและการบริหารงานบุคคล
(3) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านงานสอบสวน
(4) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั่วไป เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกวิชาชีพตำรวจ

3) ดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพด้วยวิธีการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) มีกลุ่มเป้าหมายคือบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ในระบบโครงสร้างระบบงานสืบสวนสอบสวนและระบบงานคดีของตำรวจในสถานีตำรวจ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม 53 คน

4) ดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Research) โดยการใช้แบบสอบถามจำนวน 1,200 ชุด เพื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมของระบบงานสืบสวนสอบสวน ระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวนและระบบการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจ

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในส่วนของการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Research) โดยการใช้แบบสอบถามจำนวน 1,200 ชุด เพื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมของระบบงานสืบสวนสอบสวน ระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวนและระบบการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจนั้น โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ

คณะผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 1,200 ชุด แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น

กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 200 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 1 จำนวน 100 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 100 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 3 จำนวน 100 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 100 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 5 จำนวน 100 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 6 จำนวน 100 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 100 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 8 จำนวน 100 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 100 ชุด
ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 100 ชุด

โดยในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง แยกออกเป็น

(1) ผู้ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจจำนวนร้อยละ 60 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยเป็น
  (1.1) ผู้กำกับการ ร้อยละ 10 ของแบบสอบถามทั้งหมด
  (1.2) พนักงานสอบสวน ร้อยละ 20 ของแบบสอบถามทั้งหมด
  (1.3) งานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 10 ของแบบสอบถามทั้งหมด
  (1.4) งานจราจร ร้อยละ 10 ของแบบสอบถามทั้งหมด
  (1.5) งานสืบสวน ร้อยละ 10 ของแบบสอบถามทั้งหมด

(2) ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 จำนวนร้อยละ 40 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยแต่ละวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีเครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1) การวิเคราะห์เอกสาร เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลจากเอกสาร ประกอบด้วย ชื่อเอกสาร ชื่อผู้แต่ง ปีที่เผยแพร่ หน่วยงาน เป็นต้น

2) การสร้างแบบสอบถาม คณะผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) มาสังเคราะห์เพื่อพัฒนาและกำหนดตัวแบบ (Model) การบริหารจัดการงานคดีของสถานีตำรวจ และนำมาจัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อตัวแบบ โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) การสำรวจเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการงานคดีในสถานีตำรวจ จำนวน 1,200 ชุด แบบสอบถามจะประกอบไปด้วยประกอบไปด้วยคำถาม 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน
ส่วนที่ 3 งานสอบสวนและงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจ
ส่วนที่ 4 การบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ
ส่วนที่ 5 โครงสร้างที่เหมาะสมของสถานีตำรวจ
ส่วนที่ 6 การประนอมข้อพิพาททางอาญา

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ในส่วนของการทบทวนวรรณกรรม โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ งานวิจัย ตัวบทกฎหมาย ตำรา วารสาร บทความที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมตลอดถึงข้อมูลจากเครือข่ายอินเตอร์เน็ต ในประเด็นที่เกี่ยวกับการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดงานคดีของสถานีตำรวจ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาและกำหนดตัวแบบ (Model) การบริหารจัดการงานคดีของสถานีตำรวจ

2) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในระบบโครงสร้างระบบงานสืบสวนสอบสวน และระบบงานคดีของตำรวจในสถานีตำรวจจำนวนทั้งสิ้น 14 ท่าน

3) ดำเนินการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) โดยเชิญกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาและภาคประชาชน นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีวัตถุประสงค์เพื่อระดมความคิดเห็นตามประเด็นที่ได้กำหนดประเด็นไว้ เพื่อนำไปสู่การกำหนดตัวแบบ (Model) การบริหารจัดการงานคดีของสถานีตำรวจ จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม 53 คน

4) นำข้อมูลที่ได้จากการการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแบบ (Model) พร้อมวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของแต่ละตัวแบบ และนำมาจัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อตัวแบบ

5) ดำเนินการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Research) โดยดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยการใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการงานคดีในสถานีตำรวจ จำนวน 1,200 ชุด โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ กองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น.) และตำรวจภูธรภาค 1 - 9 และศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรม SPSS หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสอบถามในข้อที่เป็นคำถามปลายเปิด คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแต่ละประเด็นเทียบกับต้นแบบ (Model) ที่ได้กำหนดไว้

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร คณะผู้วิจัยจะทำการสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการวิจัยเอกสาร (Content analysis) โดยนำเสนอเนื้อหาตามลำดับของเรื่องที่ทำการวิจัย เพื่อประมวลเป็นบทสรุปและข้อเสนอการวิจัยที่สมบูรณ์ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

4.1 ผลการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในระบบโครงสร้าง ระบบงานสืบสวนสอบสวน และระบบงานคดีของตำรวจในสถานีตำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 14 ท่าน ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยพิจารณาถึงการได้ข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญเกี่ยวกับระบบงานสอบสวน ระบบตำแหน่ง และการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ (1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาชีพตำรวจ (2) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานองค์กรและการบริหารงานบุคคล (3) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านงานสอบสวน และ (4) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั่วไปซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกวิชาชีพตำรวจ

โดยผลการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีประเด็นสัมภาษณ์ดังนี้

- ปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ
- ความเหมาะสมในการนำระบบ A.R.C (Academic Rank Classification) มาใช้กับการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ
- ความเห็นเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างและตำแหน่งในสถานีตำรวจ
- ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ และ
- ความเห็นเกี่ยวกับการนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจ

รายงานและผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีรายละเอียดตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

4.1.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาชีพตำรวจ

พลตำรวจโทวิโรจน์ เปาอินทร์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ปัญหาด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

ปัจจุบันพบว่าผลงานการทำงานด้านการสอบสวนของตำรวจไม่ได้ดีขึ้น แต่กลับแย่ลงเรื่อย ๆ สาเหตุมาจากการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติหลงทางในการแก้ไขปัญหา ยกตัวอย่างเช่น การมุ่งเน้นที่การเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวน ซึ่งปัจจุบันค่อนข้างมากเพราะคิดว่าการเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนจะสามารถแก้ไขปัญหาทุกอย่างของงานด้านสอบสวนได้ เช่น เรื่องคุณภาพของงานสอบสวน เรื่องความยุติธรรม แต่มันกลับไม่เป็นเช่นนั้น เช่น ในโรงพักหนึ่งที่ผมเคยทำงานมา 9 ปี ปัจจุบันมีสำนวน 3,000 เรื่อง มีพนักงานสอบสวน 30 คน แต่มีสำนวนค้างกว่า 300 เรื่อง ทั้งที่เมื่อก่อนมีพนักงานสอบสวน 4-5 คน แต่มีสำนวนค้างประมาณแค่ 100 เรื่อง ซึ่งตรงข้ามกับแนวคิดที่ว่าถ้ามีพนักงานสอบสวนมาก สำนวนจะค้างน้อยลง แต่ความจริงสำนวนกลับค้างมากขึ้น การทำงานสมัยก่อนในสถานีตำรวจนั้น เมื่อพนักงานสอบสวนออกเวรแล้ว จะต้องมีการออกตรวจท้องที่อีก 3 ชั่วโมงถึงประมาณ 3 ทุ่ม สารวัตรใหญ่จะจัดให้พนักงานสอบสวนได้ออกตรวจพื้นที่ ซึ่งเป็นการให้ตำรวจได้เข้าไปรู้จักพื้นที่ รู้จักพยาน ไปพบผู้เสียหายและได้โอกาสในการติดตาม หรือแสวงหาพยานหลักฐานเพิ่มเติม ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะเมื่อก่อนงานสืบสวนกับงานสอบสวนอยู่ด้วยกัน แต่ปัจจุบันพนักงานสอบสวนมาเข้าเวรพอออกเวรแล้ว พนักงานสอบสวนสามารถไปไหนก็ได้ แล้วค่อยกลับมาเข้าเวรใหม่ ทำให้พนักงานสอบสวนปัจจุบันไม่รู้จักท้องที่ตน เนื่องจากไม่เคยออกตรวจท้องที่ การเป็นตำรวจท้องที่แต่ไม่รู้จักพื้นที่ ไม่รู้จักคน เป็นเรื่องที่แย่มาก บางครั้งการไปที่เกิดเหตุต้องให้สายตรวจพาไป พนักงานสอบสวนถือเป็นตำรวจด้วย การรู้จักคน การรู้จักท้องที่จึงเป็นเรื่องสำคัญมาก

แนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวน หากพิจารณาจากจำนวนคดี 3,000 คดีที่เกิดขึ้น กว่าร้อยละ 60 เป็นคดีมโนสาเร่ เหลือคดีอีกร้อยละ 40 หรือ 1,200 คดีต่อปีเท่ากับพนักงานสอบสวนทำคดีคนละ 40 สำนวนต่อปีเท่านั้น ซึ่งเป็นเรื่องที่สิ้นเปลืองมากที่ต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถมาทำคดีจำนวนแค่นี้ต่อปี ซึ่งพองานน้อยก็ทำให้พนักงานสอบสวนประมาทและไม่รับผิดชอบงานของตน

หลักการทำงานสอบสวน ยึดหลักที่ว่าใครที่ปฏิเสธเรื่องความรวดเร็วในการสอบสวนถือว่าปฏิเสธความยุติธรรม การรวบรวมพยานหลักฐานและการสอบสวนที่ล่าช้าจะทำให้ความยุติธรรมเสียหายไป ดังนั้น การที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแก้ไขประเด็นเรื่องงานสอบสวนโดยการเพิ่มจำนวน

พนักงานสอบสวนให้มากขึ้นนั้น จึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หากจะเพิ่มพนักงานสอบสวนก็ควรเฉลี่ยจำนวนกันไปทั่วประเทศ เพราะปัจจุบันสถานีตำรวจภูธรบางแห่งมีพนักงานสอบสวนคนเดียว ซึ่งก่อนหน้านั้นมีนักวิชาการ ซึ่งไม่เคยทำงานด้านการสอบสวนในสถานีตำรวจมาทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์และสรุปว่าพนักงานสอบสวน 1 คนควรมีสำนวนในความรับผิดชอบ 70 สำนวน แต่ลืมไปว่าคดีที่มีการทำสำนวนจริง ๆ นั้นมีกี่สำนวน เช่น ฆ่าคนตาย วางเพลิง ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ที่มีตัวผู้ต้องหา เพราะส่วนใหญ่แล้วจะเป็นคดีมโนสาเร่ หรือลักทรัพย์ที่ไม่มีตัวผู้ต้องหา จึงไม่ใช่การวิเคราะห์วิจัยที่ถูกต้องนัก ทำให้พนักงานสอบสวนในปัจจุบัน หากไม่มีเวร จึงไม่เข้าโรงพักเลย ถือเป็นการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งที่ปัจจุบันมีการกำหนดจำนวนพนักงานสอบสวนที่มากเกินไปในสถานีตำรวจ

งานสืบสวนสอบสวนที่จริงแล้วถือเป็นงานเดียวกัน เป็นงานที่รวมไปในเนื้องานเดียวกัน ต้องทำแล้วต่อยอดกัน งานสืบสวนคือการแสวงหาข้อเท็จจริงที่ใช้เป็นพยานหลักฐาน ต้องเสาะแสวงหาพยานหลักฐานมา ไม่ว่าจะก่อนเกิดเหตุ ขณะเกิดเหตุ หรือหลังเกิดเหตุ สามารถทำได้ตลอด ซึ่งจะต้องไปแสวงหาพยานหลักฐานมาเพื่อป้อนให้งานสอบสวน ส่วนงานสอบสวนเป็นการรวบรวมพยานหลักฐาน เมื่อเสาะแสวงหาพยานหลักฐานมาได้แล้วก็มารวบรวมลงในสำนวนการสอบสวน ซึ่งระหว่างการทำสำนวนการสอบสวนจะต้องมีการสืบสวนหาพยานหลักฐานต่อ พนักงานสอบสวนก็ต้องส่งไปให้ฝ่ายสืบสวนทำต่อไป แต่สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้นพบว่า มีการแยกการทำงานของฝ่ายสืบสวนสอบสวน ฝ่ายสืบสวนได้พยานหลักฐานอะไรมาก็เก็บไว้ไม่ส่งต่อให้ฝ่ายสอบสวน ฝ่ายสอบสวนสอบอะไรได้มาที่ควรจะต่อยอดก็ไม่ทำต่อ ไม่ส่งให้ฝ่ายสืบสวน ดังนั้น เมื่อสืบสวนสอบสวนไม่ทำงานร่วมกัน ไม่เชื่อมโยงกัน สิ่งที่เกิดขึ้นได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานสอบสวน ความยุติธรรมจึงไม่เกิดขึ้น ทำให้ไม่ได้คุณภาพของงานสอบสวนที่จะนำผู้กระทำความผิดที่มาลงโทษได้ ทำให้สำนวนสอบสวนที่ส่งไปให้พนักงานอัยการมีทั้งกรณีสั่งไม่ฟ้อง และเมื่อไปถึงศาลจะเหลือเท่าไหร่ เหลือจริงๆ ที่ศาลลงโทษเท่าไหร่ ส่งผลกระทบโดยตรงการอำนวยความยุติธรรมต่อประชาชน ดังนั้น จึงเห็นว่าควรรวบรวมงานสืบสวนกับงานสอบสวนเข้าด้วยกัน อย่ามองว่าต้องแยกงานออกจากกันเพื่อจะเอาจำนวนตำแหน่งมาก ๆ เพราะก่อนหน้าที่มีการแยกงานสืบสวนออกจากงานสอบสวนเป็นเพราะต้องการอัตรากำลังที่มากขึ้น เลยแยกงานในสถานีตำรวจออกเป็นงานจราจร งานอำนวยการ งานป้องกันและปราบปราม และได้แยกงานสืบสวนและงานสอบสวนออกจากกัน แต่กระทำดังกล่าวทำให้คุณภาพของงานสอบสวนกลับแย่ลงอย่างมาก

แนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

ในสถานีตำรวจ หัวหน้าสถานีตำรวจที่จะต้องมาบริหารงานสอบสวนควรมีการกำหนดให้ต้องผ่านงานสอบสวนมาก่อนอย่างน้อย 5 ปี เพราะหากไม่ผ่านงานสอบสวนมาก่อนจะไม่สามารถให้คำแนะนำแก่พนักงานสอบสวนได้เลย เป็นที่พึ่งของพนักงานสอบสวนไม่ได้ เพราะไม่มีมุมมองการสั่งคดีและไม่มีประสบการณ์ด้านงานสอบสวน เพราะงานสอบสวนเป็นงานที่ต้องใช้เทคนิค ใช้ความรอบรู้ ใช้ความละเอียดอ่อน ดังนั้น ตำรวจที่แท้จริงต้องผ่านงานสอบสวนมาก่อน

ในสถานีตำรวจต้องมุ่งเน้นพัฒนางานสอบสวนเป็นหลัก เพราะเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดและสัมพันธ์ใกล้ชิดต่อประชาชน ส่วนงานด้านอื่นนั้นให้ความสำคัญรองลงไป ดังนั้น จึงควรมุ่งพัฒนางานสอบสวนเป็นหลัก เพื่อให้ประชาชนที่เป็นผู้เสียหายหรือผู้เกี่ยวข้องได้รู้สึกว่าตำรวจเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ โดยถ้าให้ความยุติธรรมแก่ประชาชนได้ บ้านเมืองก็จะสงบสุข สาเหตุหนึ่งที่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มาแจ้งความต่อตำรวจนั้นก็มาจากความเสื่อมศรัทธาในการทำงานของตำรวจนั่นเอง

พลตำรวจโท วรรณรัตน์ คชรักษ์ อดีตผู้บัญชาการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ปัญหาด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

ปัญหาเกิดจากจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกับปริมาณคดีในสถานีตำรวจ กล่าวคือ พนักงานสอบสวนมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อจำนวนประชาชนที่มาแจ้งความ ทำให้การอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนเป็นไปอย่างล่าช้า ประชาชนที่เดือดร้อนไม่ได้รับการเยียวยา นอกจากนี้พื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจนั้นกว้างเกินไป ควรจะแบ่งแยกย่อยลงไปอีกเพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนพนักงานสอบสวนในท้องที่

การทำงานของตำรวจนั้นภารกิจหลักคือ การบริการประชาชน ดังนั้น ควรมุ่งเน้นการให้บริการประชาชนที่มาติดต่อยังสถานีตำรวจให้มากที่สุด ส่วนการบริการด้านอื่น เช่น งานป้องกันและปราบปรามควรลดความสำคัญลงตามส่วน เพราะส่วนใหญ่เป็นประชาชนที่เดือดร้อนมากจริงๆ จึงมาขอความช่วยเหลือจากทางการ ทั้งนี้ ที่ผ่านมาตำรวจมุ่งเน้นดูแลประชาชนนอกสถานีตำรวจ ซึ่งอาจยังไม่ได้รับความเดือดร้อนมากนัก แต่ประชาชนที่เดือดร้อนจริงๆ และมาแจ้งความที่สถานีตำรวจกลับไม่ค่อยได้รับความเอาใจใส่ ตัวอย่างเช่น ประชาชนต้องรอต่อคิวเพื่อแจ้งความเพราะพนักงานสอบสวนมีจำนวนไม่เพียงพอ

แนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

ควรพัฒนาคุณภาพของพนักงานสอบสวนและมุ่งเน้นการให้บริการประชาชนในสถานีตำรวจเป็นหลัก ยังไม่ต้องเน้นงานภายนอกมากนัก ควรทำในสถานีตำรวจให้ดีเสียก่อน

ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้สมดุลกับปริมาณคดีในสถานีตำรวจ โดยอาจหมุนเวียนหรือลดจำนวนบุคลากรในสายอื่นลง เช่น สายปราบปราม สายจราจร เป็นต้น

ควรปรับเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการให้แก่พนักงานสอบสวน รวมถึงค่าใช้จ่ายจิปาถะอื่นๆในการทำงาน เช่น ค่ารถ ค่าปืน บ้านพัก กล้องถ่ายรูป คอมพิวเตอร์ เครื่องอัดเสียง เป็นต้น

ความเหมาะสมในการนำระบบ ARC มาใช้กับการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

เห็นด้วยในหลักการ แต่ในการประเมินนั้น ควรพิจารณาจากผลงานหรือสำนวนคดีที่มีประสิทธิภาพเท่านั้น ถ้าเป็นคดีที่พนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้องหรือศาลพิพากษายกฟ้อง เพราะขาดพยานหลักฐานที่สำคัญก็เท่ากับการสอบสวนบกพร่อง ไม่ควรนำมาเป็นผลงานประเมิน

การปรับโครงสร้างและตำแหน่งในสถานีตำรวจ

ต้องมุ่งเน้นการบริหารบุคคลในสถานีตำรวจให้ดี และให้ผู้กำกับสถานีมีอำนาจหมุนเวียนคนไปทำงานสอบสวนโดยพิจารณาถึงคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นพนักงานสอบสวน ให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันไป เพื่อสร้างสมประสบการณ์และสร้างความเข้าใจในงานสอบสวน

ปัจจุบันผู้กำกับสถานีตำรวจมาได้จากทุกสาย เช่น สายจราจร สายปราบปราม รวมทั้งสายสอบสวน ซึ่งหากผู้กำกับมาจากสายจราจรก็จะมีปัญหาในเรื่องการตรวจสำนวนการสอบสวน เพราะอาจไม่เข้าใจงาน และบริหารคนไม่ได้ เพราะไม่เคยทำงานสอบสวนมาก่อน ดังนั้น ตำแหน่งผู้บริหารในสถานีตำรวจควรต้องผ่านงานสอบสวนมาก่อนทุกคน มิฉะนั้น จะไม่สามารถตรวจสำนวนการสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปรับโครงสร้างของสถานีตำรวจนั้น ควรรับฟังปัญหาและความคิดเห็นจากพนักงานสอบสวนในระดับล่างเป็นหลัก เพราะเป็นผู้ที่ประสบปัญหาโดยตรง เพราะในส่วนของผู้บังคับบัญชานั้นบางคนอาจผ่านงานสอบสวนมาน้อย หรือไม่เคยผ่านงานสอบสวนเลย ทำให้ไม่เข้าใจปัญหาของงานสอบสวนและออกคำสั่งหรือระเบียบที่แก้ปัญหาไม่ตรงจุด

การนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจ

เห็นด้วยในหลักการ ถ้าหากให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจไกล่เกลี่ยคดีเล็กน้อยได้ก็จะทำให้ปริมาณคดีลดลงมาก พนักงานสอบสวนมีเวลาทำคดีอื่นที่สำคัญได้เต็มที่มากขึ้น ส่วนผู้ไกล่เกลี่ยนั้นควรเป็นคณะบุคคลโดยอาจประกอบไปด้วยพนักงานสอบสวน ตัวแทนชุมชน หัวหน้าสถานีตำรวจ ซึ่งในส่วนของตัวแทนชุมชนนั้น อาจมีการขึ้นทะเบียนไว้เพื่อสะดวกต่อการติดต่อมาร่วมไกล่เกลี่ย

พลตำรวจโทศุภวุฒิ สังข์อ่อง อดีตผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ปัญหาด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

จำนวนพนักงานสอบสวนไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนงานที่มีอยู่ ทำให้การทำงานด้อยประสิทธิภาพลงไป เพราะพนักงานสอบสวน 1 คนอาจต้องรับผิดชอบคดีมากเกินไป แต่ต้องทำให้เสร็จเพราะมีกรอบเวลาบังคับอยู่ ทำให้งานที่ออกมาไม่ดีพอ

มีปัญหาด้านความรู้ความเชี่ยวชาญของพนักงานสอบสวน โดยเฉพาะพนักงานสอบสวนใหม่ๆ ที่อาจจะขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานสอบสวน

กฎ ระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ใช้ในงานสอบสวนค่อนข้างมาก และบางกฎบางระเบียบก็ไม่ได้ใช้เมื่อคดีไปสู่ในชั้นอัยการ ชั้นศาล ตรงจุดนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องเข้ามาดูโดยอาจลดหรือตัดทอนกฎระเบียบที่ไม่จำเป็นออก เพื่อให้การสอบสวนมีความคล่องตัวมากขึ้น

ขาดความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้าสถานีตำรวจ เพราะถ้าหัวหน้าสถานีตำรวจขาดความเอาใจใส่ งานสอบสวนก็จะเดินไปด้วยความลำบาก เพราะขณะนี้มีการแยกงานสอบสวนออกไปค่อนข้างเป็นเอกเทศ ถ้าไม่ทำงานประสานกัน งานจะสำเร็จค่อนข้างยาก

แนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

พนักงานสอบสวนควรออกไปทำหน้าที่อื่นด้วย เช่น การสืบสวน ตรวจที่เกิดเหตุ การตั้งด่าน ถ้าพนักงานสอบสวนทำหน้าที่อื่นด้วย จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในงานตำรวจมากขึ้น จะทำให้การทำงานของพนักงานสอบสวนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในการทำงานสอบสวนควรให้มีหัวหน้าพนักงานสอบสวนช่วยกลั่นกรองคดีให้หัวหน้าสถานีตำรวจด้วย และให้ตำรวจในโรงพักได้มีโอกาสช่วยกันทำงานสอบสวน

ความเหมาะสมในการนำระบบ ARC มาใช้กับการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

การประเมินในปัจจุบันจะพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของการงาน แต่การนำระบบ ARC มาใช้ในการประเมินตำแหน่งของพนักงานสอบสวน ทำให้การทำงานสอบสวนในสถานีตำรวจขาดความร่วมมือกัน ไม่ทำงานเป็นทีม พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ทำงานคนเดียว

การปรับโครงสร้างและตำแหน่งในสถานีตำรวจ

ปัจจุบันพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจใช้ระบบตำแหน่งควบ ซึ่งจะมีข้อดีคือพนักงานสอบสวนสามารถที่จะสะสมมีองค์ความรู้และมีความเชี่ยวชาญในงานสอบสวนมากขึ้น นอกจากนั้นพนักงานสอบสวนจะมีความเป็นอิสระในการสั่งคดีมากขึ้น และเมื่อเป็นระบบตำแหน่งควบพนักงานสอบสวนก็ไม่ต้องวิ่งเต้นหาเส้นสายในการเลื่อนตำแหน่ง

ส่วนข้อเสียคือ พนักงานสอบสวนจะไม่ได้สนใจต่อภาพรวมของสถานีตำรวจ เพราะตัวเองมีอิสระ ก็คงทำแต่หน้าที่ของตนเองไม่ได้ไปสนใจงานบริการประชาชนอื่นๆ ของสถานีตำรวจ และในปัจจุบันการจัดโครงสร้างแบบนี้ ทำให้หัวหน้าสถานีตำรวจไม่มีความรู้ทางด้านงานสอบสวน เพราะอาจมาจากสายงานอื่นและผ่านงานสอบสวนมาน้อย และพนักงานสอบสวนบางคนก็ไม่ได้อยากอยู่ในสายงานนี้ อยากที่จะเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจ หรือผู้บังคับการจังหวัด แต่ถ้าอยู่ในสายงานพนักงานสอบสวนแล้ว การเปลี่ยนสายงานจะทำได้ยาก ทำให้พนักงานสอบสวนเหล่านี้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

การนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจ

ควรให้ตำรวจมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญาโดยมีกฎหมายรองรับ เพราะตรงนี้จะช่วยศาลได้มาก เพราะคดีส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นที่โรงพัก หากตำรวจสามารถยุติคดีได้ จะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมาก

พลตำรวจโทอัมรินทร์ เนียมสกุล อดีตผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

แนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

การพัฒนางานตำรวจ ลำดับแรกจะต้องยกฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีของคำว่า “ตำรวจ” ให้ได้เสียก่อน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมากที่ต้องยกมาตรฐานขั้นต่ำของตำรวจไทยให้เป็นไปตามหลักสากล

โดยหลักแล้วการสืบสวนสอบสวนเป็นคำเดียวกัน ไม่มีการแยกกัน แต่ในทางปฏิบัติมีการแยกงานสืบสวนและงานสอบสวนออกจากกัน ดังนั้น ต้องมีการแก้กฎหมายในเรื่องสืบสวนสอบสวนให้

เป็นกระบวนการเดียวกัน เพราะเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยการแก้ไขให้การสอบสวนคลุมถึงการสืบสวน เพราะการสืบสวนที่ดี จะทำให้การสอบสวนมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารองค์กรตำรวจควรยอมรับความจริงในตัวเลขของคดีที่เกิดขึ้นในแต่ละสถานีตำรวจ ต้องยอมรับว่าการเป่าคดีมีผลทำให้ตัวเลขที่ออกมาในทางสถิติไม่เป็นไปตามความจริง โดยเฉพาะคดีลักทรัพย์ไม่มีตัว ซึ่งเป็นคดีที่โดนเป่ามากที่สุด ผู้บังคับบัญชาต้องคิดว่าการที่มีคดีเกิดขึ้น ไม่ใช่เป็นความผิดของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นเรื่องที่ต้องช่วยกัน แต่ปัจจุบันมีผู้บังคับบัญชาที่อาจไม่มีวิสัยทัศน์มองว่า เมื่อเกิดคดีขึ้นจะเป็นความผิด ทำให้ต้องพยายามที่จะไม่ให้คดีเกิดขึ้นโดยการเป่าคดี เพื่อให้สถานีตำรวจมีสถิติของคดีที่เกิดน้อยกว่าความเป็นจริงและตัวเลขดังกล่าวได้กลายเป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพของการทำงานของสถานีตำรวจไป

ควรจัดให้สถานีตำรวจมีห้องสำหรับการสอบปากคำ เพราะปัจจุบันโรงพักไม่มีห้องสอบปากคำ และควรจัดให้มีห้องสอบสวนในสถานีตำรวจ เพราะตอนนี้เข้าใจว่าห้องสอบสวนจะมีอยู่ที่เดียวคือกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ห้องสอบสวนจะมาช่วยสนับสนุนงานสอบสวน เพื่อให้พนักงานสอบสวนได้มีการเตรียมการสอบสวน หรือประชุมร่วมกัน มีการนั่งปรึกษาหาแนวทางการสอบสวนร่วมกัน รวมทั้งเป็นห้องสรุปผลการสอบสวนด้วย

กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ควรเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบงานสอบสวนทั่วประเทศ แต่ปัจจุบันไม่มีอำนาจ

ควรพัฒนาสถาบันส่งเสริมการสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดี เพราะจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนางานสอบสวนในงานตำรวจ

ควรจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพต่อการสืบสวนสอบสวนให้พร้อมและทันสมัย

งบประมาณลับสำหรับงานด้านสืบสวนสอบสวน ควรมีการยืดหยุ่นในการใช้ ไม่ใช่งบประมาณลับ แต่ต้องรายงานการเบิกจ่าย อย่างนี้มันใช้ไม่ได้จริง

<u>ความเหมาะสมในการนำระบบ ARC มาใช้กับการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ</u>

เห็นว่าเมื่อมีพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ไม่จำเป็นต้องฟังคำสั่งใคร แต่จะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญจริงๆ แต่ในปัจจุบันไม่ยอมรับกัน เนื่องจากไม่มีความเชี่ยวชาญจริงๆ จึงควรพัฒนาพนักงานสอบสวนให้มีทักษะการสอบสวนเป็นอย่างดี เช่น ด้านจิตวิทยาการสอบสวน ด้านนิติ

วิทยาศาสตร์ เพราะความรู้ทางด้านนี้จะเป็นการบอกระดับหรือเป็นการวัดความเชี่ยวชาญของพนักงานสอบสวน เหมือนอย่างต่างประเทศ

การปรับโครงสร้างและตำแหน่งในสถานีตำรวจ

อยากให้มองในภาพรวมของโครงสร้างสถานีตำรวจทั้งหมด ด้วยความเจริญทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ คิดว่าสถานีตำรวจในปัจจุบันได้หมดความจำเป็นลง ควรจัดตั้งเป็นหน่วยรับแจ้งเหตุรับแจ้งความตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงง่าย เช่น ตามป้อมตำรวจ ดังนั้น เห็นว่าควรจะลดจำนวนสถานีตำรวจลงและใช้เป็นจุดแจ้งเหตุแทน โดยจุดดังกล่าว ควรกระจายอยู่ตามที่ต่างๆ และมีกำลังสนับสนุนเป็นหน่วยปฏิบัติการทั้งหมดและมีการใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย ส่วนหน่วยธุรการ หรือหน่วยอำนวยการ เช่น การจัดสวัสดิการ งานเอกสาร งานธุรการ ควรมีจังหวัดละ 1 หน่วยก็เพียงพอแล้ว ซึ่งจะเห็นว่าในปัจจุบันการจัดโครงสร้างของสถานีตำรวจไม่ตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนของประชาชนและไม่ตอบสนองกับโครงสร้างการแบ่งรูปแบบการปกครองท้องที่ และเมื่อเปลี่ยนจากสถานีตำรวจมาเป็นจุดรับแจ้งเหตุแล้ว พนักงานสอบสวนจะอยู่ที่ไหนก็ได้

นอกจากจุดรับแจ้งเหตุแล้ว หน่วยงานที่มีความสำคัญอีก 2 หน่วยคือหน่วยงานที่ทำหน้าที่คุมขังและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการสืบสวน ซึ่งหมายความว่างานสืบสวนมีความสำคัญมาก หากต้องการที่จะพัฒนาระบบงานหรือโครงสร้างงานตำรวจ ต้องพัฒนาที่งานสืบสวน ไม่ใช่งานสอบสวน

หลักการทำงานที่สำคัญของสถานีตำรวจคือ การทำงานจะต้องเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ต้องเป็นศูนย์กลางที่มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างที่ผิดพลาดในประเทศไทยคือการใช้ระบบตอบรับอัตโนมัติกับสถานีตำรวจและหมายเลขฉุกเฉิน 191 หรือการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการรับแจ้งเหตุ เพราะตำรวจต้องมีศูนย์การแจ้งเหตุที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ถ้าการแจ้งเหตุจากประชาชนไม่มีประสิทธิภาพแล้ว เรื่องอื่นก็จะล้มเหลวตามไปด้วย

การปรับปรุงโครงสร้างของสถานีตำรวจต้องเป็นไปตามหลัก form follows function กล่าวคือ ประโยชน์จะต้องมาก่อนรูปแบบ เช่น การสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการดำเนินงานต้องเป็นไปตามการใช้ประโยชน์ ซึ่งแตกต่างกันไปตามพื้นที่และสภาพแวดล้อมของที่ตั้งสถานีตำรวจ

พลตำรวจตรี ดร. อดุลย์ ณรงค์ศักดิ์ รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล

ปัญหาด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

การสอบสวนเป็นต้นทางแห่งความยุติธรรมเพื่อค้นหาความจริงและนำคนร้ายมาห้องคดี แต่ที่ผ่านมามีการพัฒนาที่ผิดพลาด กล่าวคือ เดิมอำนาจสืบสวนกับอำนาจสอบสวนรวมอยู่ด้วยกันในคนๆ เดียวกัน เมื่อตำรวจเข้าเวรรับเรื่องร้องทุกข์จากประชนชนแล้ว เมื่อออกเวรก็ออกไปสืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน แต่นโยบายในภายหลังกลับแยกงานสืบสวนออกจากงานสอบสวน กลายเป็นต่างฝ่ายต่างอยู่ และมุ่งเน้นพัฒนาแต่งานสอบสวนด้านเดียว ทำงานเอกสารอย่างเดียว แต่ไม่ได้พัฒนางานสืบสวนเลย ปัจจุบันพนักงานสอบสวนเมื่อรับเรื่องร้องทุกข์แล้วก็พิมพ์เอกสารทำสำนวนและเก็บเข้าลิ้นชักไม่ออกไปทำการสืบสวนหาข้อเท็จจริง ซึ่งไม่ถูกต้อง ทั้งนี้เห็นว่าถ้าหากรวมอำนาจสืบสวนกับงานสอบสวนเข้าด้วยกันก็จะเป็นการดี โดยอาจรวมให้อยู่ในคนๆเดียวกัน หรือหน่วย (unit) เดียวกัน

นอกจากนี้ งานสืบสวนกำลังขาดแคลนบุคลากร โดยปัจจุบันมีกำลังคนประมาณ 6,000 คน แต่งานสอบสวนมีกำลังคนประมาณ 10,000 คน ซึ่งหากแก้ไขให้พนักงานสอบสวนสามารถทำการสืบสวนได้ด้วย ก็จะทำให้งานสืบสวนมีบุคลากรเพิ่มขึ้นอีก 10,000 คน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

ควรรวมงานสืบสวนกับงานสอบสวนมาอยู่ด้วยกัน โดยอาจรวมให้อยู่ในคนๆเดียวกัน หรือหน่วย (unit) เดียวกัน

ควรเพิ่มงบประมาณให้กับฝ่ายสืบสวน เนื่องจากการสืบสวนเป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานมาให้กับฝ่ายสอบสวน บางครั้งการออกไปสืบสวนต้องออกไปนอกพื้นที่ ใช้เวลานานและใช้เงินจำนวนไม่น้อย จึงควรสนับสนุนงบประมาณให้แก่ฝ่ายสืบสวนด้วย มิใช่เพิ่มให้แต่ฝ่ายสอบสวนเพียงอย่างเดียว

ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสาระสนเทศ (IT) มาใช้เพื่อความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

การปรับโครงสร้างและตำแหน่งในสถานีตำรวจ

หัวหน้าสถานีอาจเติบโตมาจากสายงานใดก็ได้ แต่ควรต้องผ่านงานมาครบทุกสาย ไม่ว่าจะเป็นจราจร ปราบปราม หรือสอบสวนเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ

ส่วนบุคลากรตำรวจนั้นควรพัฒนาให้ทำงานเป็นทุกงาน เพื่อให้สามารถหมุนเวียนคนได้ (rotation) ให้คนถ่ายเทไปได้ทุกงาน ไม่ใช่พัฒนาให้เก่งแต่เพียงงานเดียว

<u>แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ</u>

ปัจจุบันมุ่งเน้นพัฒนางานสอบสวนมากเกินไป ทั้งที่ความจริงแล้วควรมุ่งเน้นพัฒนางานสืบสวนควบคู่ไปด้วยกัน เพราะต่างก็เป็นงานที่ต้องพึ่งพาหรือประสานงานกันและกันอยู่ตลอด รวมทั้งควรให้อำนาจพนักงานสอบสวนทำการสืบสวนได้ด้วย เพื่อให้การแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาชีพตำรวจ

ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาชีพตำรวจ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

- ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานสอบสวนและการอำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชนเกิดจากสาเหตุคือ (1) จำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกับปริมาณคดีในสถานีตำรวจ และ (2) การแยกงานสืบสวนและงานสอบสวนออกจากกัน ทำให้พนักงานสอบสวนมุ่งแต่ทำสำนวนคดี ซึ่งเป็นงานเอกสาร โดยไม่ออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน หรือแสวงหาพยานหลักฐานเพิ่มเติม ส่วนฝ่ายสืบสวนได้พยานหลักฐานอะไรมาก็ไม่ส่งต่อให้ฝ่ายสอบสวน การทำงานของฝ่ายสืบสวนและฝ่ายสอบสวนไม่เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานสอบสวน และการอำนวยความยุติธรรม โดยส่วนใหญ่เห็นว่าควรรวบรวมงานสืบสวนกับงานสอบสวนเข้าด้วยกัน เป็นกระบวนการเดียวกัน เพื่อให้การแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะแยกงานสืบสวนและงานสอบสวนทำให้คุณภาพของงานสอบสวนลดลง

- ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจที่ดีนั้น สถานีตำรวจต้องมุ่งเน้นพัฒนางานสอบสวนเป็นหลัก เพราะเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดและสัมพันธ์ใกล้ชิดต่อประชาชน ส่วนงานด้านอื่นควรลดความสำคัญลงตามส่วนและต้องกำหนดให้หัวหน้าสถานีตำรวจที่จะต้องมาบริหารงานสอบสวนซึ่งงานที่ต้องใช้เทคนิค ใช้ความรอบรู้ ใช้ความละเอียดอ่อน ควรต้องผ่านงานสอบสวนมาก่อนทุกคนและให้ผู้กำกับสถานีมีอำนาจหมุนเวียนคนไปทำงานสอบสวนโดยพิจารณาถึงคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นพนักงานสอบสวน ส่วนการพัฒนางานสอบสวนนั้น เห็นว่า ควรพัฒนา

คุณภาพของพนักงานสอบสวนและเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้สมดุลกับปริมาณคดีในสถานีตำรวจ ควรปรับเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการให้แก่พนักงานสอบสวน ควรจัดเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นและสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอให้แก่ฝ่ายสืบสวน

- ในประเด็นเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างและตำแหน่งในสถานีตำรวจ ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านมีความเห็นว่า ระบบตำแหน่งควบทำให้พนักงานสอบสวนจะมีความเป็นอิสระในการสั่งคดีมากขึ้น ก็ไม่ต้องวิ่งเต้นเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แต่มีผลเสียต่อภาพรวมของสถานีตำรวจ เพราะพนักงานสอบสวนจะมุ่งแต่ทำงานของตน ไม่ได้ไปสนใจงานบริการประชาชนอื่นๆ ของสถานีตำรวจ นอกจากนั้นยังเห็นว่าควรมีการจัดตั้งเป็นหน่วยรับแจ้งเหตุ รับแจ้งความตามสถานที่ต่างๆ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงง่ายขึ้น

- ในประเด็นเรื่องการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า การนำระบบ ARC มาใช้ในการประเมินตำแหน่งของพนักงานสอบสวน ทำให้การทำงานสอบสวนในสถานีตำรวจขาดความร่วมมือกัน พนักงานสอบสวนทำงานคนเดียว ไม่ทำงานกันเป็นทีมและเห็นว่าในการประเมินเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาจากผลงานหรือสำนวนคดีที่มีประสิทธิภาพเท่านั้น

- ประเด็นเรื่องการนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า หากให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจไกล่เกลี่ยคดีอาญาได้ จะทำให้ปริมาณคดีลดลง

4.1.2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานองค์กรและการบริหารงานบุคคล

พลตำรวจตรีรุ่งโรจน์ แสงคร้าม รองผู้บัญชาการสำนักงานกำลังพล

<u>ปัญหาด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจ</u>

ปัญหาอยู่ที่คุณภาพชีวิตของพนักงานสอบสวนซึ่งมีที่มาจากระบบการบริหารบุคคล ตัวอย่างเช่น มีการยึดเหนี่ยวพนักงานสอบสวนไว้ให้อยู่เฉพาะในงานสอบสวน ไม่ให้ย้ายไปไหน โดยให้ทำงานอยู่นานที่สุด เพราะคิดว่าจะทำให้พนักงานสอบสวนมีประสบการณ์มากเหมือนดังเช่นศาลกับอัยการ จึงตั้งระบบตำแหน่งเลื่อนไหลขึ้นมา แล้วให้พนักงานสอบสวนทำงานสอบสวนอย่างเดียว แต่ขณะเดียวกันพนักงานสอบสวนหลายคนก็ไม่เห็นด้วย เพราะเป็นการบังคับให้อยู่ ย้ายออกยากมาก ทั้งที่งานสอบสวนนั้นไม่ใช่งานที่จะทำได้ทุกคน เพราะต้องทำงานบริการประชาชนตลอดเวลา มีการผลัดเวรต้องบริหารเวลาชีวิตตนเอง ลักษณะงานก็ต้องไปขอร้องคนอื่น เป็นงานที่ตรากตรำและตั้งอยู่บน

ความเครียดความกดดัน ดังนั้น งานนี้ทำได้แค่ระยะเวลาหนึ่งหรือช่วงอายุหนึ่งเท่านั้น ไม่ใช่จะทำได้ตลอดชีวิตหรือบังคับให้ทุกคนทำ เมื่อถึงจุดหนึ่งแล้วควรจะได้พักไปทำงานด้านอื่นบ้าง เพื่อคลายความเครียดความกดดันถ้าหากบังคับให้พนักงานสอบสวนทำงานไปตลอดเป็นเวลานานก็จะทำให้บุคลากรมีความเครียด ไม่มีแรงจูงใจและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน แม้จะมีการสนับสนุนด้านเงินแต่พนักงานสอบสวนบางคนก็ไม่ได้ต้องการเงินมากนัก แต่ต้องการความสุขในการทำงานต้องการคุณภาพชีวิต และต้องการความก้าวหน้า

<u>แนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ</u>

ควรพัฒนาโครงสร้างของตำแหน่งหรือระบบตำแหน่งเพื่อพัฒนาคนที่เหมาะสมมาเป็นพนักงานสอบสวน หรือในภาษาอังกฤษกล่าวว่า put the right man on the right job คือจะให้พนักงานสอบสวนมีความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอแต่จะต้องทำให้มีกำลังใจในการทำงานด้วย โดยให้คนที่เหมาะสมมาทำงานสอบสวนไม่ควรไปฝืนบังคับจิตใจ เพื่อให้พนักงานสอบสวนมีความสุขในการทำงานและผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร ควรกำหนดให้ผ่านงานสอบสวนมาก่อน

<u>ความเหมาะสมในการนำระบบ ARC มาใช้กับการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ</u>

ไม่เห็นด้วย เพราะทุกคนต้องการความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้บริหาร แต่พนักงานสอบสวนมีโอกาสน้อยที่จะได้เป็นผู้บริหาร เพราะมีข้อจำกัดในการเติบโต ดังนั้น ควรจะให้พนักงานสอบสวนมีการย้ายถ่ายเทไปทำงานด้านอื่นบ้าง เพื่อไม่ให้เพียงแค่เติบโตได้เฉพาะในด้านงานสอบสวนเพียงอย่างเดียวและ ไม่ให้พนักงานสอบสวนมีความเครียดสะสมตลอดเวลาไม่ได้รับการผ่อนคลาย ดังนั้นจึงต้องลดข้อจำกัดในการเติบโตของพนักงานสอบสวนลงเสียไม่ให้อยู่แต่งานสอบสวนตลอดชีวิต ควรวางระบบให้พนักงานสอบสวนสามารถไปเป็นผู้บริหารได้

<u>การปรับโครงสร้างและตำแหน่งในสถานีตำรวจ</u>

หัวหน้าสถานีเป็นทั้งหัวหน้าหน่วยและหัวหน้าพนักงานสอบสวนด้วย หัวหน้าสถานีมีความสำคัญ เพราะเป็นผู้ตรวจสำนวนและทำความเห็นส่งให้พนักงานอัยการ รวมทั้งต้องบริหารบุคลากรด้วยจึงต้องมีทั้งคุณวุฒิและประสบการณ์ ถ้าหากหัวหน้าสถานีไม่เคยผ่านงานสอบสวนมาก่อนหรือผ่านงานสอบสวนมาเพียงเล็กน้อยแล้วการตรวจสำนวนและทำความเห็นจะมีประสิทธิภาพด้อยลงกว่าที่ควรจะเป็น ดังนั้น จึงต้องกลับมาพิจารณาที่ระบบว่าการเป็นหัวหน้าสถานีนั้น ควรจะต้องสร้างวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งหรือฝึกการเป็นผู้บริหารเสียก่อน โดยอาจกำหนดคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของตำแหน่งว่าต้องผ่าน

งานสอบสวนมาระยะเวลาหนึ่งๆเสียก่อนไม่ใช่ว่าเคยแต่ทำงานพิมพ์ดีดแล้วไปบริหารคนเลย และเมื่อคุณสมบัติพื้นฐานของทุกคนในสถานีมีเท่าๆกันแล้วก็จะสามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรได้ง่าย

มีข้อเสนอแนะให้หัวหน้าสถานีทุกคนจะต้องผ่านงานสอบสวนและเคยฝึกงานด้านบริหารมาก่อนทุกคน ตัวอย่างเช่น กำหนดคุณสมบัติว่าผู้ที่จะเป็นสารวัตรได้จะต้องเป็นรองสารวัตรมาไม่น้อยกว่า 7 ปี และในเวลา 7 ปีนั้น จะต้องเคยเป็นรองสารวัตรที่ทำงานด้านสอบสวนมาไม่น้อยกว่า 4 ปี ซึ่งจะเป็นการบังคับให้ทุกคนวิ่งเข้าหางานสอบสวนโดยปริยาย ทำให้เกิดการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร คนที่ทำงานสอบสวนเดิมก็ได้สับเปลี่ยนไปพักผ่อน โดยมีคนใหม่ๆเข้ามาทดแทนต่อเนื่องกันไป ซึ่งการหมุนเวียนนี้จะทำให้หัวหน้าสถานีมีความรู้ความเข้าใจในงานด้านต่างๆของสถานีตำรวจและสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<u>การนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจ</u>

เห็นด้วยที่ให้มีการไกล่เกลี่ยในชั้นพนักงานสอบสวนเพื่อลดปริมาณคดีและ ไม่ให้เป็นการซ้ำเติมประชาชนเพราะบางคดีนั้น ประชาชนไม่อยากเป็นความกัน แต่กฎหมายกำหนดให้พนักงานสอบสวนต้องทำสำนวนทั้งที่ประชาชนอยากจบเรื่องราวกันก็จบไม่ได้ ถ้าไกล่เกลี่ยได้ก็จะทำให้เกิดความรอมชอมยุติกันไปด้วยดี

ส่วนคณะผู้ไกล่เกลี่ยนั้น ไม่ควรมีจำนวนมากจนเทอะทะเกินไป เพราะถ้ากำหนดให้ต้องมีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมากแล้วการติดตามตัวเพื่อมาไกล่เกลี่ยจะทำได้ยากเนื่องจากคดีไกล่เกลี่ยมีปริมาณมาก และบางครั้งประชาชนไม่อยากเล่าเรื่องให้คนจำนวนมากฟัง ถ้าหากมีผู้ไกล่เกลี่ย 3-4 คนก็น่าจะเพียงพอ

พลตำรวจตรีกัมพล ศรีเจริญ ผู้บังคับการกองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล

<u>ปัญหาด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจ</u>

ควรศึกษากฎหมายที่ให้อำนาจในการกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนว่ามีขอบเขตหรือมีความถูกต้องมากน้อยเพียงไร และสอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านสอบสวน

เห็นว่าว่าตำรวจบนสถานีตำรวจ จะต้องสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ แทนกันได้ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นงานป้องปราม งานสอบสวนก็ตาม ต้องสามารถสลับกันทำงานได้หมด จะทำให้สามารถเรียนรู้งานและทักษะกันได้ ทุกวันนี้ตำรวจมีตำแหน่ง แต่ไม่มีคนมาทำงาน เพราะไม่มีอัตราจ้าง การกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนเป็นการทำคนน้อยให้น้อยลงไปอีก ด้วยการแยกคนให้ออกไปสู่อีก

ระบบ ซึ่งความจริงเราควรจะต้องทำคนน้อยให้กลายเป็นคนมาก ไม่ใช่ทำคนน้อยให้น้อยลงไปอีก ต้องให้คนหนึ่งสามารถทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ได้หลายอย่าง เพื่อใช้ประสิทธิภาพคนให้สูงสุด เช่น สอบสวนแล้วพอว่างก็ให้ไปออกตรวจ ไปทำงานด้านปราบปราม ซึ่งในวันนี้มันกลายเป็นว่า พนักงานสอบสวนไม่ยอมทำงานอื่น เพราะอ้างว่างานเยอะ ไม่ว่าง ผลก็คือประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจลดน้อยลง

<u>ความเหมาะสมในการนำระบบ ARC มาใช้กับการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ</u>

การกำหนดระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวนเป็นลักษณะตำแหน่งทางวิชาการ แนวคิดเริ่มต้นมาจากการขาดแคลนพนักงานสอบสวน เพราะงานสอบสวนเป็นงานที่ยาก ตำรวจจึงย้ายไปอยู่ในสายงานที่เติบโตได้ง่ายกว่า ในขณะที่ปริมาณคดีเพิ่มมากขึ้น หน่วยงานจึงต้องการให้พนักงานสอบสวนเติบโตในสายงานได้ง่ายขึ้น ไม่ให้ไหลออกสู่นอกสายงาน จึงกำหนดนโยบายดังกล่าวขึ้น แต่นโยบายดังกล่าวไม่ได้ทำให้ระบบดีขึ้น แล้วพอมีการตราพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ก็มีการนำนโยบายดังกล่าวมากำหนดตำแหน่งในมาตรา 44 เพราะเนื่องจากมีคนเห็นว่ามันดี เติบโตเร็ว แต่ปัญหาจากการที่พนักงานสอบสวนมี 2 ระบบคือ ระบบเดิมกับระบบตำแหน่งควบ ทำให้ไม่สามารถโยกย้ายข้ามสายงานได้ และไม่สามารถเติบโตเป็นในตำแหน่งที่สูงได้ อย่างมากก็ได้แค่ตำแหน่งผู้การ ซึ่งพนักงานสอบสวนบางคนไม่ได้ต้องการที่จะอยู่ในระบบตำแหน่งควบ แต่ไม่รู้ว่าจะทำอย่างไร เนื่องจากได้เข้าระบบมาแล้ว แต่ออกไม่ได้

นอกจากนั้น มีประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาว่า พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจต้องมีความเชี่ยวชาญมากแค่ไหน ต้องถึงขนาดมีความรู้ทางกฎหมายมากแค่ไหน มีความจำเป็นต้องใช้ระบบเชี่ยวชาญในสถานีตำรวจมากแคไหน เนื่องจากคดีในสถานีตำรวจส่วนใหญ่แล้วเป็นคดีอาญาทั่วไปๆ ไปและมีความเหมาะสมมากน้อยแค่ไหนที่ต้องให้มีตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญในสถานีตำรวจมากถึง 30 คนหรือไม่

ในความเห็นส่วนตัวมองว่า ระบบตำแหน่งแบบเก่าจะเอื้อต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานสอบสวนมากกว่าระบบตำแหน่งแบบ ARC ระบบตำแหน่งลักษณะนี้ไม่ได้สร้างมาสำหรับงานสอบสวน แต่อาจถูกสร้างมาสำหรับงานบางประเภท อย่างที่กล่าวไว้เป็นประเด็นว่า งานในสถานีตำรวจไม่จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญมาก เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นคดีอาญาธรรมดา ซึ่งส่วนตัวมีความเห็นว่าพนักงานสอบสวนไม่จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญพิเศษ แต่ควรมีเวลามากในการทำคดี และควรมีไหวพริบและสามารถสืบเป็น สามารถมองหาพยานหลักฐานเป็น ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ของ FBI

ไม่จำเป็นต้องจบกฎหมาย แต่สามารถแสวงหาพยานหลักฐานได้ ซึ่งตรงนี้ต้องเกิดจากการฝึก การเรียนรู้และอาศัยประสบการณ์

สรุปผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานองค์กรและการบริหารงานบุคคล

ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานองค์กรและการบริหารงานบุคคล ผู้ให้สัมภาษณ์ต่างมีความคิดเห็นไปแนวทางเดียวกันที่ว่าปัญหาด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจ เกิดจากงานสอบสวนเป็นงานที่มีภาระและความรับผิดชอบมากและอยู่บนความเครียด ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานสอบสวนแย่ ประกอบกับไม่มีแรงจูงใจและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน แม้ว่าจะมีเงินค่าตอบแทนเพิ่มก็ตาม ดังนั้น แนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจจึงอยู่ที่การพัฒนาคนเป็นหลัก โดยการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสอบสวนมีความสุขในการทำงาน และควรวางระบบให้พนักงานสอบสวนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยสามารถไปเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานีได้ ทั้งนี้ ผู้ที่จะเป็นหัวหน้าสถานีควรต้องผ่านงานสอบสวนมาก่อน เพราะหากหัวหน้าสถานีไม่เคยผ่านงานสอบสวนมาก่อนแล้ว การตรวจสำนวนและทำความเห็นจะมีประสิทธิภาพน้อยลง นอกจากนั้น ยังเห็นว่า ตำรวจบนสถานีตำรวจจะต้องสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ แทนกันได้หมด จึงควรสร้างระบบให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรในสถานีตำรวจ ทำให้หัวหน้าสถานีมีความรู้ความเข้าใจในงานด้านต่างๆของสถานีตำรวจและสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นด้วยกับแนวคิดการให้อำนาจพนักงานสอบสวนในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาเพื่อลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาล

ส่วนประเด็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำระบบ ARC มาใช้กับการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย โดยเห็นว่าระบบตำแหน่งแบบเก่าจะเอื้อต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานสอบสวนมากกว่าระบบตำแหน่งแบบ ARC เพราะระบบตำแหน่งแบบ ARC ไม่ได้สร้างมาสำหรับงานสอบสวน และยังพบว่ามีปัญหาจากการที่พนักงานสอบสวนมี 2 ระบบคือ ระบบเดิมกับระบบตำแหน่งควบ ทำให้ไม่สามารถโยกย้ายข้ามสายงานได้ และพนักงานสอบสวนไม่สามารถเติบโตเป็นในตำแหน่งที่สูงได้

4.1.3 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านงานสอบสวน

พ.ต.ท.พงศ์พจน์ ธรรมากุลวิชช์ พนักงานสอบสวน ผู้ชำนาญการพิเศษ กองกำกับการ 5 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

ปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

งานสอบสวนถือเป็นต้นธารของกระบวนการยุติธรรมที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความสำคัญนับแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน แต่เนื่องจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีกำลังพลประมาณ 200,000 คนเศษ ซึ่งประจำอยู่ทั่วประเทศ ที่ต้องมีภารกิจดูแลหน่วยงานและกำลังพลซึ่งรับผิดชอบหน้างานต่าง ๆ เช่น การป้องกันปราบปราม การสืบสวนสอบสวน การอำนวยการ และงานอื่น ๆ ทำให้มีภาระด้านงบประมาณในแต่ละปีเป็นอย่างมาก จนบางครั้งส่งผลต่อการดูแลไม่ทั่วถึง งานสอบสวนก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะงานสอบสวนที่อยู่ในกรุงเทพฯ ปริมณฑล หรือเมืองใหญ่ทั่วประเทศ

เนื่องจากปริมาณคดีเมื่อเทียบกับบุคลากรในสายงานสอบสวนไม่อาจเทียบกันได้ โดยปริมาณคดีในสถานีตำรวจเหล่านี้มีเป็นจำนวนมาก จนส่งผลต่อพนักงานสอบสวน ที่ไม่อาจทำการสอบสวนได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพราะพนักงานสอบสวนแต่ละคนต้องรับผิดชอบคดีเป็นจำนวนมากเกินกำลังที่จะรับได้ แม้บางสถานีจะมีพนักงานสอบสวนเป็นจำนวนมาก แต่ด้วยปริมาณคดีอาญาที่สูงมากก็ไม่อาจดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสมความมุ่งหวังของประชาชนได้ จนอาจส่งผลกระทบต่อการอำนวยความยุติธรรมให้ประชาชน

เมื่อพิจารณางานสอบสวนในสถานีตำรวจ จะเห็นว่าส่วนใหญ่ผู้บริหารจะให้ความสำคัญน้อยกว่าสายงานอื่น แม้พนักงานสอบสวนจะมีความเป็นอิสระมากขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่มากกว่าหน่วยงานอื่นในโรงพักเดียวกัน แต่ก็เป็นเพียงระดับกลางเมื่อมียศถึง พ.ต.ท.และตำแหน่งเทียบเท่า รอง ผกก. ก็จะหยุดความก้าวหน้า ทำให้พนักงานสอบสวนเกิดความเบื่อหน่าย ที่แม้จะมีความก้าวหน้าไปเป็นระดับผู้ชำนาญการพิเศษ แต่ยังต้องเข้าเวร รับแจ้งคดีเหมือนพนักงานสอบสวนทั่วไป รวมทั้งภาระความรับผิดชอบมากขึ้นและมีการออกกฎหมาย กฎระเบียบขึ้นมาเพื่อควบคุมพนักงานสอบสวนมากมาย ด้วยภาระงานที่มีอยู่เป็นจำนวนมากทำให้บางครั้งกระทำการหรือไม่กระทำการใดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ก็ต้องถูกลงโทษ ด้วยงานที่ซ้ำซากจำเจจึงเกิดความเบื่อหน่ายเป็นเหตุให้พนักงานสอบสวนบางคนต้องการย้ายไปอยู่สายงานอื่นที่เป็นงานสบายกว่า แม้จะเข้าเวรเหมือนกันแต่เมื่อออกเวรแล้วก็ไม่ต้องมาทำสำนวนที่ค้างอยู่ การฝากขัง การไปเป็นพยานศาล หรือการติดตามพยานไปเป็นพยานศาล

นอกจากนี้แล้วการทำงานของพนักงานสอบสวนมักทำเพียงลำพัง ไม่มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวน มาช่วยเหลืออย่างเพียงพอ แม้บางโรงพักจะมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวน แต่ก็ไม่เพียงพอที่จะรองรับกับจำนวนพนักงานสอบสวน ได้ทั้งโรงพัก จึงไม่ค่อยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนคนใดอยากมาทำหน้าที่นี้

การที่พนักงานสอบสวน ต้องทำงานเพียงลำพังโดยไม่มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ทำให้มีความท้อถอยที่จะทำงานด้านงานสอบสวน แม้จะมีเงินค่าตอบแทนพิเศษเป็นเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าสำนวน และอื่น ๆ ก็ใช่ว่าจะจูงใจให้พนักงานสอบสวน ยังคงทำงานในหน้าที่นี้ต่อไป หากมีการสำรวจความคิดเห็นของ พนักงานสอบสวน ในเรื่องนี้เชื่อว่าไม่มีใครอยากอยู่งานสอบสวน จากข้อเท็จจริงและเหตุผลดังกล่าว ทำให้คุณภาพงานสอบสวนลดลง จนอาจส่งผลต่อการให้ความยุติธรรมแก่ประชาชนไม่ว่าจะเป็นผู้เสียหาย พยาน และผู้ต้องหา โดยเฉพาะพนักงานสอบสวนที่ไม่มีใจรักงานสอบสวนอย่างแท้จริง หรือพนักงานสอบสวนที่ต้องทำงานซ้ำซากจำใจทนอยู่ในสภาพหรือระบบการทำงานรูปแบบเดิม ๆ มาเป็นเวลานาน

ดังนั้น แนวทางพัฒนางานสอบสวนในสถานีตำรวจ ควรให้แยกงานสืบสวนสอบสวนจากสถานีตำรวจ ด้วยการจัดตั้งกองบัญชาการสอบสวนคดีอาญาหรือหน่วยงานในระดับเทียบเท่ารับผิดชอบทำการสืบสวนคดีอาญาทั่วประเทศ โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจเพียงแต่รับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษเบื้องต้น หรือสอบสวนเฉพาะความผิดลหุโทษ เมื่อรับคำร้องทุกข์แล้วให้ส่งเรื่องให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวน หรืออาจจัดตั้งสำนักงานสอบสวนควบคู่กับสถานีตำรวจโดยให้พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญหรือเทียบเท่าผู้กำกับการ เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ ตลอดจนอาจยกเลิกชั้นยศของพนักงานสอบสวน เพื่อให้พนักงานสอบสวนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในสายงานและเพิ่มเงินค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเทียบเท่ากับกระบวนการยุติธรรมสายงานอื่นในฐานะเป็นต้นธารของกระบวนการยุติธรรม

<u>การปรับโครงสร้างและตำแหน่งในสถานีตำรวจ</u>

เช่นเดียวกับข้างต้น นั่นคือแยกสายงานสืบสวนสอบสวนออกมาอย่างเป็นอิสระ มีการจัดตั้งสำนักงานสอบสวนคดีอาญาประจำท้องที่ควบคู่กับสถานีตำรวจท้องที่ สำหรับโครงสร้างและตำแหน่งของสถานีตำรวจยังคงมีจัดรูปแบบลักษณะเดิมทั้งสายป้องกันและปราบปราม สายงานจราจร แต่ไม่ควรระบุตำแหน่งรองผู้กำกับการเป็นการเฉพาะ ควรเป็นตำแหน่ง รองผู้กำกับการ โดยให้ผู้กำกับการเป็นผู้มอบหมายหมุนเวียนสลับสับเปลี่ยนกันไปคราวละไม่เกินตำแหน่งละ 2 ปี นอกจากนี้ควรใช้แนวทาง

ควรมีการแยกย่อยสถานีตำรวจให้มากขึ้น เพื่อรองรับการเพิ่มมากขึ้นของประชากร ซึ่งจะมีปัญหาอาชญากรรมตามมา

<u>แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ</u>

ตามข้อ 2 และ 3 ควรแยกงานสอบสวนออกมาจากสถานีตำรวจอย่างชัดเจน โดยแบ่งพนักงานสอบสวนออกเป็น 2 ส่วนคือ พนักงานสอบสวนรับคำร้องทุกข์เบื้องต้น และพนักงานสอบสวนรับผิดชอบทำสำนวนการสอบสวน โดยพนักงานสอบสวนรับคำร้องทุกข์เบื้องต้นมีหน้าที่รับแจ้งความคดีอาญาแล้วส่งสำนวนการสอบสวนให้พนักงานสอบสวนรับผิดชอบทำสำนวนการสอบสวน ซึ่งมีหน้าที่ทำสำนวนการสอบสวนจนแล้วเสร็จมีความเห็นส่งพนักงานอัยการ

<u>การนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจ</u>

เห็นด้วยกับการนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ เชื่อว่าหากนำประชาชนในพื้นที่เข้ามาพูดคุยเจรจาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หากสามารถไกล่เกลี่ยได้ก็จะเป็นการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลโดยไม่จำเป็นที่พนักงานสอบสวนจะต้องรับคดี แต่ควรเป็นคดีที่มีความผิดเล็กน้อยหรือลหุโทษ ซึ่งพนักงานสอบสวนที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยควรเป็นพนักงานสอบสวนที่ได้รับการอบรมในเรื่องของการไกล่เกลี่ยและต้องไม่ใช่พนักงานสอบสวนที่ทำหน้าที่รับคำร้องทุกข์เบื้องต้น และพนักงานสอบสวนรับผิดชอบทำสำนวนการสอบสวน ควรแยกต่างหากจากกัน และให้ชุมชนส่งตัวแทนเข้ามาร่วมกระบวนการไกล่เกลี่ยในชั้นพนักงานสอบสวน

ในส่วนของการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมชุมชนนั้น ควรมีการจัดตั้งตำรวจชุมชน(community policing) ในแต่ละท้องที่ให้มากขึ้น โดยให้มีคณะกรรมการประจำหมู่บ้านหรือชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกจากชาวบ้านเข้ามาทำหน้าที่ประสานงานกับตำรวจชุมชน โดยให้ตำรวจชุมชนมีการพูดคุยกับคณะกรรมการเป็นประจำหรือทุกวัน(หากเป็นไปได้) เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับหมู่บ้านหรือชุมชนในแต่ละวัน เพื่อจะได้หาทางป้องกันอาชญากรรมที่เกิดขึ้นหรือที่จะเกิดในอนาคต นอกจากนี้ตำรวจชุมชนควรเข้าไปให้คำแนะนำข้อมูลทางกฎหมาย สิทธิของประชาชนแก่คนในชุมชน หรือการเข้าไปพูดคุยให้คำแนะนำกับเด็กนักเรียนเกี่ยวกับยาเสพติดหรือการให้ความช่วยเหลือการจราจรหน้าบริเวณโรงเรียนทั้งก่อนและหลังเลิกเรียน โดยจัดให้มีตำรวจชุมชนตามสัดส่วนจำนวนประชากรเช่น 1:10,000 คน เป็นต้น และควรให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเข้ามาสนับสนุนงบประมาณให้กับตำรวจชุมชนมากขึ้น

พ.ต.ท. ทวีป สุทธิ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ สถานีตำรวจยานนาวา

ปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

พนักงานสอบสวนมีไม่เพียงพอต่ออัตราส่วนการให้บริการประชาชน เป็นผลให้พนักงานสอบสวนมีงานล้นมือ อีกทั้งระเบียบที่บังคับไว้กับพนักงานสอบสวนมีมากและมีผลกระทบต่อการถูกดำเนินคดีของพนักงานสอบสวน

ขาดอุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงานสอบสวน

สำหรับแนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนนั้น ต้องพิจารณาระบบเครื่องมือในการทำสำนวนการสอบสวน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเตอร์เนต เป็นต้น และควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ที่จะมาช่วยห้องธุรการคดี เพื่ออำนวยความสะดวกรวดเร็วในการทำสำนวน เช่น เจ้าหน้าที่ติดต่อภายนอก เช่น การสอบถามผลคดีของสถานีตำรวจต่างๆ หรือสอบถามวันพ้นโทษจากเรือนจำ เป็นต้น

การปรับโครงสร้างและตำแหน่งในสถานีตำรวจ

พนักงานสอบสวนไม่ได้รับการแต่งตั้ง หมุนเวียนไปในตำแหน่งอื่น ๆ เป็นเหตุให้เกิดความเบื่อหน่ายต่องานและทำให้ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่อื่น ๆ และส่งผลให้พนักงานสอบสวนไม่มีความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่สายงานอื่น ๆ เนื่องจากไม่เคยเข้าไปคลุกคลีกับสายงายอื่น

แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ

ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละสถานีตำรวจ

ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวน

การนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจ

เห็นว่าในคดีที่มีอัตราโทษเล็กน้อย หรือคดีเกี่ยวกับการก่อความเดือดร้อน รำคาญ เช่น ดูหมิ่น หมิ่นประมาท ฯลฯ ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยไกล่เกลี่ยคู่กรณี

พ.ต.ท. ชาญกุล จำรัสฉาย พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ สถานีตำรวจยานนาวา

ปัญหาด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

ปัญหาด้านงานสอบสวนของตำรวจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการอำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชน สามารถแยกพิจารณาได้ 3 ด้าน คือ

1) คน - มีปัญหาการขาดกำลังคนผู้ช่วยพนักงานสอบสวนที่มีความรู้ตรงตามสายงาน อีกทั้งกำลังคนที่มีอยู่ซึ่งเป็นงานแล้ว มักขอโยกย้ายเปลี่ยนสายงาน ทำให้พนักงานสอบสวนต้องทำงานเองทุกอย่างไม่ว่าเป็นงานเล็กงานน้อยที่ผู้ช่วยสามารถทำได้

2) เครื่องมือ อุปกรณ์ - มีปัญหาคือ ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือที่ช่วยในงานสอบสวน เช่น กล้องถ่ายรูป เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ ยานพาหนะ เป็นต้น

3) เนื้องาน - พนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจมีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมาก และหลากหลายด้าน ทำให้ขาดความชำนาญในการสอบสวน

<u>แนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ</u>

ควรเพิ่มกำลังพลผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ซึ่งได้รับการอบรมมาให้ตรงกับสายงานสอบสวนและให้ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นเป็นพนักงานสอบสวน

ควรเปิดรับสมัครบุคคลเข้าฝึกอบรมให้มีความสามารถเฉพาะด้านให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่

ควรจัดเครื่องมือ อุปกรณ์ สนับสนุนการทำงานของพนักงานสอบสวน

ควรเกลี่ยงานความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานอื่นที่มี เช่น การค้ามนุษย์ , การกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ , เครื่องหมายการค้า , ลิขสิทธิ์ , ยาเสพติดและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน โดยไม่มีเงื่อนไขอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

<u>การนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจ</u>

ควรออกกฎหมายรองรับให้ตำรวจสามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญาได้ในชั้นสอบสวน เพื่อเป็นการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมในชุมชน

ร.ต.ท. พนม จอมคำสิงห์ พนักงานสอบสวน สถานีตำรวจยานนาวา

<u>ปัญหาด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจ</u>

พนักงานสอบสวนมีปริมาณน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มากในแต่ละวัน (เฉพาะกรุงเทพและหัวเมืองใหญ่ๆ)

เจ้าหน้าที่ที่ช่วยงานพนักงานสอบสวนมีปริมาณไม่เพียงพอ ทำให้งานล่าช้า

งานมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นทุกวัน ทำให้มีการสะสมคดีเป็นจำนวนมากขึ้น หรือในบางครั้งประชาชนมาคำปรึกษาหรือความร่วมมือในแต่ละวัน ทั้งคดีอาญา จราจร หรือเรื่องเดือดร้อนอื่น ๆ ก็มีมา

แนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

ต้องพัฒนาพนักงานสอบสวนให้เข้าใจขั้นตอนการทำสำนวนการสอบสวน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างคดี เป็นต้น และต้องสร้างขวัญกำลังให้แก่พนักงานสอบสวน เพื่อลดความเครียดของพนักงานสอบสวนไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว โดยการเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวน เพื่อเป็นการกระจายงาน เพราะงานสอบสวนเป็นงานที่ต้องทำเองเฉพาะในเรื่องที่ตนรับผิดชอบ

การปรับโครงสร้างและตำแหน่งในสถานีตำรวจ

โครงสร้างสถานีตำรวจในปัจจุบันเห็นว่าดีอยู่แล้ว มีการแบ่งผู้บังคับบัญชาแต่ละสายงานได้ชัดเจน มีตำแหน่งชัดเจน โดยมีหัวหน้าสถานีเป็นผู้บริหารสั่งการในแต่ละสายงาน

แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ

ผู้บังคับบัญชาควรเล็งเห็นความสำคัญในแต่ละสายงาน และอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เข้าใจลักษณะของแต่ละคดี สอบถามความต้องการในการทำงานแต่ละสายงาน ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ห้องคดีแต่ละสถานีตำรวจให้มาก เพราะถือว่าเป็นบุคคลที่มีส่วนในการช่วยจัดการคดีให้มีประสิทธิภาพอีกตำแหน่งหนึ่ง

การนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจ

การที่จะนำระบบยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจเป็นสิ่งที่ดีและต้องมีกฎหมายรองรับ ควรจัดเจ้าหน้าที่เข้าไปทำความเข้าใจกับประชาชน ทั้งกฎหมายที่ประชาชนควรทราบ สิทธิหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาดูการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมทั้งการจัดให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและผู้นำชุมชน หรือกรรมการชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

สรุปผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านงานสอบสวน

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านงานสอบสวนนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต่างมีความเห็นไปในทางเดียวกันที่ว่า ปัญหาของงานสอบสวนในสถานีตำรวจเกิดจากปริมาณคดีที่ต้องรับผิดชอบมากและไม่สอดคล้องกับจำนวนพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ อีกทั้ง พนักงาน

สอบสวนต้องทำงานคนเดียว ไม่มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนมาช่วยเหลือ ส่งผลให้พนักงานสอบสวนไม่อาจทำการสอบสวนได้อย่างเต็มกำลังความสามารถประกอบกับงานสอบสวนเมื่อถึงระดับหนึ่งก็จะหยุดก้าวหน้า ทำให้พนักงานสอบสวนเกิดความเบื่อหน่ายและบางคนย้ายไปอยู่สายงานอื่นที่ทำงานสบายกว่า และนอกจากนั้น พนักงานสอบสวนยังถูกควบคุมด้วยกฎหมายและระเบียบต่างๆ มากมาย มีผลกระทบต่อการถูกดำเนินคดีของพนักงานสอบสวน

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรพัฒนางานสอบสวนในสถานีตำรวจโดยการเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละสถานีตำรวจสอบสวน และควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวน รวมทั้งการสนับสนุนอุปกรณ์/เครื่องมือที่จำเป็นต่องานสอบสวน และบางท่านมีแนวคิดว่า ควรแยกงานสอบสวนออกมาจากสถานีตำรวจอย่างชัดเจน โดยแบ่งพนักงานสอบสวนออกเป็น 2 ส่วนคือ พนักงานสอบสวนรับคำร้องทุกข์เบื้องต้น และพนักงานสอบสวนรับผิดชอบทำสำนวนการสอบสวน โดยพนักงานสอบสวนรับคำร้องทุกข์เบื้องต้นมีหน้าที่รับแจ้งความคดีอาญาแล้วส่งสำนวนการสอบสวนให้พนักงานสอบสวนรับผิดชอบทำสำนวนการสอบสวน ซึ่งมีหน้าที่ทำสำนวนการสอบสวนจนแล้วเสร็จมีความเห็นส่งพนักงานอัยการ ตลอดจนอาจยกเลิกชั้นยศของพนักงานสอบสวน เพื่อให้พนักงานสอบสวนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในสายงานและเพิ่มเงินค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเทียบเท่ากับกระบวนการยุติธรรมสายงานอื่น

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในคดีที่มีความผิดเล็กน้อยหรือลหุโทษ โดยใช้วิธีการไกล่เกลี่ยในชั้นพนักงานสอบสวน เพื่อเป็นการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมในชุมชน และบางท่านเห็นว่าควรมีการจัดตั้งตำรวจชุมชนในแต่ละท้องที่ให้มากขึ้น

4.1.4 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั่วไป

ศ. ดร.ทวีเกียรติ มีนะกนิษฐ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

<u>ปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ</u>

ควรต้องทำความเข้าใจในเบื้องต้นเสียก่อนว่าตำรวจมีหน้าที่บริการประชาชนไม่ได้ทำเพียงแค่คดีอาญา ตำรวจต้องรับเรื่องจากประชาชนแล้วจึงแยกแยะว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยหรือร้ายแรง

กล่าวคือ แยกแยะหนักเบาเสียก่อนแล้วจึงดำเนินการ แต่ต้องเน้นงานบริการประชาชนบนสถานีตำรวจเป็นหลัก

งานสอบสวนเป็นเรื่องทางอาญาโดยเฉพาะ ต้องพิจารณาว่าคดีอาญานั้นแบ่งได้เป็นสามประเภทคือความผิดอาญาแผ่นดิน ความผิดต่อส่วนตัว และความผิดลหุโทษ ทั้งสามประเภทนี้พนักงานสอบสวนควรแยกดำเนินการต่างกันไป เช่น ความผิดต่อส่วนตัวควรเน้นการไกล่เกลี่ยรอมชอมกันยุติคดีไป หรือความผิดลหุโทษก็ดำเนินการเปรียบเทียบปรับเพื่อให้คดียุติเร็ว เพื่อเอาเวลาและบุคลากรไปทำคดีความผิดอาญาแผ่นดินซึ่งต้องจริงจัง

<u>ความเหมาะสมในการนำระบบ ARC มาใช้กับการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ</u>

ไม่เห็นด้วย เพราะงานของตำรวจเป็นงานบริการประชาชน ไม่ใช่เพียงแค่เก็บผลงานให้ผ่านๆไปเท่านั้น เพราะอาจมีปัญหาว่าพนักงานสอบสวนจะทำเฉพาะคดีของตน เมื่อทำคดีครบตามปริมาณที่กำหนดแล้วก็จะไม่สนใจทำอย่างอื่น หรือไม่รอบรู้เรื่องอื่นเลย เช่น ไม่บริการประชาชน ไม่ออกไปตรวจที่เกิดเหตุ

<u>การปรับโครงสร้างและตำแหน่งในสถานีตำรวจ</u>

ควรมีที่ปรึกษาประจำในกลุ่มสถานีตำรวจ เช่น ที่ปรึกษา 1 คณะต่อสถานีตำรวจ 10 สถานี เหมือนกองวิชาการของตำรวจทำหน้าที่ให้คำปรึกษาคดีและมีบุคลากรคอยให้คำปรึกษาทั้งด้านกฎหมาย ด้านการเจรจาไกล่เกลี่ย เพื่อให้พนักงานสอบสวนที่สถานีตำรวจมีความมั่นใจในการทำงานและทำงานอย่างมีความรัดกุมรอบคอบมากยิ่งขึ้น

<u>การนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจ</u>

ระบบงานยุติธรรมชุมชนนั้นหมายถึง ศาลจะต้องเป็นที่พึ่งสุดท้าย ไม่ใช่ว่าทุกๆคดีจะต้องไปศาลทั้งหมด หากชุมชนสามารถจัดการยุติคดีกันเองได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายก็ควรปล่อยให้เขาจัดการกันไป ดังนั้นถ้านำเอาหลักเรื่องนี้มาใช้ก็จะทำให้ปริมาณคดีในสถานีตำรวจลดลงไปได้ นอกจากนี้ควรปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องในลักษณะที่ให้ศาลเป็นทางเลือกสุดท้าย เช่น ในเรื่องการประทับรับฟ้องของศาลในคดีอาญานั้นถ้าศาลรับฟ้องให้อุทธรณ์ได้ แต่ถ้าศาลไม่รับฟ้องก็ให้เป็นที่สุด เพื่อสร้างหลักเกณฑ์ให้ผู้ที่อยากทะเลาะหรืออยากเป็นความนั้นทำได้ยากขึ้น

นายสมจิตร มากบัว ผู้พิพากษาศาลแขวงพระนครเหนือ

ปัญหาด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

จำนวนพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอกับการให้บริการประชาชนเนื่องจากคดีมีจำนวนมาก แต่พนักงานสอบสวนมีจำนวนน้อย อีกทั้งการที่ประชาชนจะมาพบพนักงานสอบสวนเพื่อให้ปากคำก็ต้องกระทำในช่วงที่พนักงานสอบสวนเข้าเวรเท่านั้นซึ่งอาจไม่ใช่เวลาที่ประชาชนสะดวก

ความรู้ความสามารถของพนักงานสอบสวนมีน้อย และมุ่งทำการสอบสวนเพื่อเอาผิดผู้ต้องหา มิได้ทำหน้าที่เป็นกลาง กล่าวคือ สอบสวนข้อเท็จจริงเฉพาะจากฝ่ายผู้กล่าวหา มิได้สอบสวนจากฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา

ผู้บังคับบัญชามิได้รับผิดชอบต่อการตรวจสำนวนของพนักงานสอบสวน กล่าวคือ เป็นการตรวจเพียงผิวเผิน ไม่ได้ตรวจอย่างจริงจังซึ่งอาจเป็นเพราะคดีมีจำนวนมาก

แนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

ควรให้ความรู้ทางด้านวิชาการสอบสวนและด้านกฎหมายแก่พนักงานสอบสวนเป็นระยะๆ เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการรวบรวมพยานหลักฐาน

การเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวนแต่ละครั้งควรให้มีการอบรมด้านกฎหมายและความรู้ด้านอื่นด้วย

ควรให้พนักงานสอบสวนมีความก้าวหน้าด้านอาชีพเท่าเทียมกับสายงานอื่น และผู้ที่จะเป็นผู้บริหารควรกำหนดให้ผ่านงานสอบสวนมาก่อน

ความเหมาะสมในการนำระบบ ARC มาใช้กับการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

ไม่เห็นด้วย โดยควรพิจารณาจากลักษณะความยากง่ายของคดีไม่ใช่พิจารณาจากทุกคดี และพิจารณาประสิทธิภาพของสำนวนคดีจากความเห็นสั่งฟ้องของพนักงานอัยการว่าสั่งฟ้องหรือสั่งไม่ฟ้อง รวมทั้งคำพิพากษาของศาลว่าลงโทษหรือยกฟ้อง ถ้าคดีใดศาลพิพากษายกฟ้องก็ไม่ควรนำมาพิจารณาเป็นผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง กล่าวคือ การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งควรเน้นคุณภาพเป็นหลักไม่ใช่เน้นปริมาณ และการประเมินที่เน้นคุณภาพนี้ควรนำไปใช้กับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในทุกระดับด้วย

การปรับโครงสร้างและตำแหน่งในสถานีตำรวจ

ต้องกำหนดสัดส่วนของพนักงานสอบสวนต่อปริมาณคดีให้มีความเหมาะสม เพราะปัจจุบันคดีมีจำนวนมาก พนักงานสอบสวนทำสำนวนไม่ทัน สำนวนคดีล่าช้าอันมีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมทำให้ล่าช้าไปด้วย เช่น อัยการ ศาล

ให้ความสำคัญของบทบาทหัวหน้าพนักงานสอบสวนในแต่ละสถานีตำรวจ ให้มีบทบาทมากขึ้นในการทำความเห็นและตรวจสำนวนการสอบสวน

การนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจ

เห็นด้วย เพราะปัจจุบันเน้นนโยบายสมานฉันท์ หากให้คดีเล็กน้อยๆยุติได้ในชั้นพนักงานสอบสวนก็จะลดปริมาณคดีของพนักงานสอบสวนได้ รวมทั้งให้ผู้นำชุมชนมีอำนาจไกล่เกลี่ยคดีเล็กน้อยอันจะทำให้ปริมาณคดีในสถานีตำรวจลดลง โดยอำนาจไกล่เกลี่ยอาจแบ่งเป็นสองระดับคือ ระดับบนและระดับล่าง ในส่วนของระดับล่างนั้นได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หากไม่สามารถตกลงกันได้ ก็ควรส่งเรื่องให้ระดับบนต่อไปได้แก่ นายอำเภอ

นายฉัตรชัย ตรีพิพัฒน์กุล อัยการจังหวัดประจำสำนักงานอัยการสูงสุด

ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

บางคดีตำรวจรับแจ้งความไว้แต่ไม่มีการดำเนินการใดๆ เนื่องจากงานของพนักงานสอบสวนมีปริมาณมากและจำนวนของพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอ

พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ไม่อยากทำงานสอบสวนเพราะไม่มีความก้าวหน้า ต้องรับผิดชอบสูง อีกทั้งไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเช่น ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการทำคดี ค่าโทรศัพท์ในการติดตามพยานมาเบิกความ เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทำให้พนักงานสอบสวนต้องใช้จ่ายเงินส่วนตัว นอกจากนี้งานของพนักงานสอบสวนมักถูกมองข้าม เพราะไม่โดดเด่นเท่างานปราบปรามและหากทำสำนวนไม่ดีก็จะถูกผู้บังคับบัญชาต่อว่า หรืออาจกล่าวได้ว่ามีแต่เสียทั้งขึ้นทั้งล่อง ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้พนักงานสอบสวนไม่มีกำลังใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานสอบสวน

แนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

โดยหลักแล้วสอบสวน การพิจารณาสำนวนและการฟ้องคดีควรรวมอยู่ด้วยกัน แต่การสอบสวนของไทยแยกกับการฟ้องคดีให้เป็นของพนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการ ซึ่งอาจทำให้ประสิทธิภาพของการสอบสวนลดลง อาจเกิดความบกพร่องในการประสานงานกัน ถ้าหากให้พนักงาน

อัยการเข้ามามีบทบาทหรือมาร่วมในการสอบสวนตั้งแต่ต้นจะลดความผิดพลาดไปได้เพราะพนักงานอัยการจะเข้ามาเสริมการทำงานของพนักงานสอบสวนที่อาจเกิดข้อบกพร่อง อันจะทำให้การสอบสวนรัดกุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

<u>ความเหมาะสมในการนำระบบ ARC มาใช้กับการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ</u>

ไม่เหมาะสม เพราะพนักงานสอบสวนแต่ละคนอาจได้รับคดีที่มีความยากง่ายหรือสลับซับซ้อนต่างกันตามแต่ประชาชนที่มาติดต่อแจ้งความต่อพนักงานสอบสวนนั้นๆ ซึ่งอาจมีผลต่อความช้าเร็วในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวน เพราะพนักงานสอบสวนบางคนอาจได้รับคดีสำคัญที่ถูกกำหนดให้มีผลมากต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ส่วนพนักงานสอบสวนคนอื่นอาจได้รับทำคดีเล็กๆน้อยๆ ที่ไม่ค่อยมีความสำคัญทำให้เลื่อนตำแหน่งได้ช้ากว่า อันเป็นการได้เปรียบเสียเปรียบกันมากเกินไป

<u>การปรับโครงสร้างและตำแหน่งในสถานีตำรวจ</u>

พนักงานสอบสวนไม่มีผู้ช่วยงาน ส่วนใหญ่ต้องทำคดีเองคนเดียว อันจะส่งผลบางสถานีที่มีคดีมากแต่พนักงานสอบสวนมีจำนวนน้อยและไม่มีผู้ช่วย ทำให้การสอบสวนล่าช้าและเกิดปัญหาคดีคั่งค้างล่าช้าส่งผลเสียต่อกระบวนการยุติธรรม ดังนั้นควรเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวนเพื่อแบ่งเบาภาระของพนักงานสอบสวนลงไปบ้าง เช่น ช่วยพิมพ์ดีด เป็นต้น ตลอดจนสนับสนุนด้านเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนอันจะทำให้การสอบสวนเป็นไปอย่างราบรื่น

<u>การนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจ</u>

ควรระมัดระวังการควบคุมดูแลตำรวจอาสาสมัครให้มีความเข้มงวด เพราะบางกรณีตำรวจอาสาสมัครนั้นเองเป็นต้นเหตุให้เกิดข้อพิพาทขึ้น

การให้การตำรวจมีอำนาจไกล่เกลี่ยคดีเล็กน้อยนั้น หากทำได้จะเป็นประโยชน์อย่างมาก เพราะคดีเหล่านี้หากเบี่ยงเบนออกไป โดยให้ยุติได้ในชั้นสอบสวนแล้ว จะทำให้ปริมาณคดีในชั้นศาลลดลงได้มาก

สรุปผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั่วไป

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั่วไปที่เป็นบุคคลภายนอกวิชาชีพตำรวจ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปัญหาด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจ มาจากจำนวนพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอกับการให้บริการประชาชน อีกทั้ง งานสอบสวนไม่มีความก้าวหน้า ต้องรับผิดชอบสูง และไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานสอบสวนขาดกำลังใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานสอบสวน นอกจากนั้น ยังมีปัญหาเรื่องความรู้ความสามารถของพนักงานสอบสวน และการที่ผู้บังคับบัญชามิได้รับผิดชอบต่อการตรวจสำนวนของพนักงานสอบสวน

ประเด็นแนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ มีการให้ความเห็นหลายความเห็นต่างกัน อาทิเช่น มองว่าการแยกการสอบสวนกับการฟ้องคดีออกจากกัน อาจทำให้ประสิทธิภาพของการสอบสวนลดลง หากให้พนักงานอัยการเข้ามามีบทบาทหรือมาร่วมในการสอบสวนตั้งแต่ต้นจะลดความผิดพลาดไปได้เพราะพนักงานอัยการจะเข้ามาเสริมการทำงานของพนักงานสอบสวนที่อาจเกิดข้อบกพร่อง อันจะทำให้การสอบสวนรัดกุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือมองว่าควรให้ความรู้ทางด้านวิชาการสอบสวนและด้านกฎหมายแก่พนักงานสอบสวน และควรให้พนักงานสอบสวนมีความก้าวหน้าด้านอาชีพเท่าเทียมกับสายงานอื่น และกำหนดให้ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารควรกำหนดให้ผ่านงานสอบสวนมาก่อน

นอกจากนั้น ยังไม่เห็นด้วยกับการนำระบบ ARC มาใช้กับการประเมินตำแหน่งของพนักงานสอบสวน เพราะงานของตำรวจเป็นงานบริการประชาชน ไม่ใช่เพียงแค่เก็บผลงานเท่านั้น เพราะอาจมีปัญหาว่าพนักงานสอบสวนจะทำเฉพาะคดีของตนเท่านั้น แต่ไม่ออกไปบริการประชาชน ไม่ออกไปตรวจที่เกิดเหตุ หรือหากจะใช้ระบบนี้ก็ควรเน้นคุณภาพเป็นหลักไม่ใช่เน้นปริมาณและควรพิจารณาถึงประสิทธิภาพของสำนวนคดีด้วย จากความเห็นของพนักงานอัยการและคำพิพากษาของศาล เพราะพนักงานสอบสวนแต่ละคนได้รับคดียากง่ายไม่เหมือนกัน จึงอาจเกิดความได้เปรียบเสียเปรียบกัน

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เสนอให้เพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เพราะส่วนใหญ่พนักงานสอบสวนทำคดีเองคนเดียว ส่งผลบางสถานีที่มีคดีมาก การสอบสวนจึงล่าช้าและเกิด

ปัญหาคดีค้าง และบางท่านเสนอให้สถานีตำรวจมีที่ปรึกษาประจำในกลุ่มสถานีตำรวจ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่พนักงานสอบสวน

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในสถานีตำรวจ เพราะจะมีส่วนช่วยลดปริมาณคดีของพนักงานสอบสวนได้

4.2 รายงานสรุปผลจากการจัดประชุมกลุ่มย่อย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัย คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ขึ้น ในวันพฤหัสบดีที่ 31 พฤษภาคม 2555 เวลา 08.30 - 12.00 น. ณ ห้องประชุมสุรเกียรติ์ เสถียรไทย ชั้น 4 อาคารเทพทวาราวดี คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อระดมความเห็นคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ และคณะผู้วิจัยจะได้นำความคิดเห็นที่ได้จากการประชุมมาสังเคราะห์และกำหนด Model ของระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ ก่อนนำมาจัดทำแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนและผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ในระบบโครงสร้างระบบงานสืบสวนสอบสวนและระบบงานคดีของตำรวจในสถานีตำรวจ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และในการจัดประชุมดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 53 คน (รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมกลุ่มย่อย ปรากฏในภาคผนวก ข.) ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมประชุมได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นเรื่องการบริหารจัดการงานคดีในสถานีตำรวจ รายละเอียดดังนี้

พลตำรวจโทมาโนช ไกรวงศ์ ประธานคณะกรรมาธิการยุติธรรมและการตำรวจ ได้เสนอความเห็นต่อที่ประชุมดังนี้

ปัญหาการสอบสวนในสถานีตำรวจ วันนี้นับเป็นจุดอ่อนที่สุดในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีประเด็นที่ต้องพิจารณาหลายข้อ <u>ประการแรก</u> ปัญหาเรื่องคุณภาพของพนักงานสอบสวน ที่จะสนองตอบต่อประชาชน พนักงานสอบสวนมีภาระในการทำสำนวนการสอบสวนค่อนข้างมาก ระบบงานสอบสวนของเรา คือการทำสำนวนการสอบสวน รวบรวมพยานหลักฐานและทำความเห็นการสอบสวนคล้ายกับบทบาทของพนักงานอัยการ ตรงจุดนี้มองว่าพนักงานสอบสวนทำงานมากเกินไปในระบบการรวบรวมพยานหลักฐานเบื้องต้น ทำให้เสียเวลา และมีระบบเอกสารต่าง ๆ ในการรวบรวมพยานหลักฐานหรือ

เอกสารต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ ซึ่งทำให้เสียเวลา และเมื่อขึ้นไปถึงพนักงานอัยการแล้ว บางเรื่องอาจไม่จำเป็นต้องใช้ เพราะมากเกินความจำเป็นต่อการฟ้องร้องคดี ตรงนี้ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานสอบสวน ประการที่สอง การแยกงานสืบสวนกับงานสอบสวนออกจากกันในวันนี้ ทำให้ในการสืบสวนและจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษแทบไม่ได้ผลเลย พนักงานสอบสวนมุ่งที่จะทำสำนวนในส่วนของตนให้เสร็จเท่านั้นเอง ไม่ได้คำนึงว่าผู้กระทำความผิดจะถูกจับกุมหรือถูกลงโทษหรือไม่ แค่พยายามทำให้เสร็จและเร็วที่สุดตามที่ตนได้รับมอบหมายมา โดยไม่ได้คำนึงถึงว่าผลที่ตามมาที่จะดูแลสังคมหรือให้ความยุติธรรมกับสังคมได้อย่างไร ประการที่สาม มองว่าควรให้ความสำคัญกับคุณภาพของพนักงานสอบสวนเป็นสำคัญ ต้องมีการพัฒนาคุณภาพและทักษะของบุคลากร ซึ่งพบว่าในงบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่มีงบประมาณในส่วนนี้ของการพัฒนาบุคลากรเลย ซึ่งการพัฒนาพนักงานสอบสวนต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และ ประการที่สี่ ต้องปลูกฝังเรื่องอุดมการณ์ของการเป็นพนักงานสอบสวน

มีความเห็นและข้อเสนอแนะด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจ ดังนี้

- ระบบการทำสำนวนการสอบสวนมีความยุ่งยากและเสียเวลามาก
- การรวบรวมพยานหลักฐานบางครั้งมากเกินความจำเป็นต่อการทำคดี
- ระบบงานสืบสวนและการสอบสวนแยกกันอยู่ ทำให้การรวบพยานหลักฐานล่าช้าและส่งผลต่อการจับกุมผู้กระทำความผิดล่าช้าไปด้วย
- ระบบการสอบสวนของพนักงานสอบสวนควรปรับให้สั้นและไม่เสียเวลามากเกินไป

มีความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน ดังนี้

- พนักงานสอบสวนควรผูกพันกับสังคมและประชาชน เพราะเป็นการอำนวยความยุติธรรมเบื้องต้นให้แก่สังคมและประชาชนในชุมชน ต้องคำนึงถึงความยุติธรรมชุมชนประกอบด้วย ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนควรมีความผูกพันกับทั้งการสืบสวนและการสอบสวนและความยุติธรรมชุมชนในเชิงสมานฉันท์
- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนตลอดจนความก้าวหน้าในตำแหน่งจะต้องสัมพันธ์กับการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าสถานีตำรวจซึ่งเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนโดยตำแหน่ง

มีความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้างตำแหน่งในสถานีตำรวจ ดังนี้

- ควรกำหนดให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างงานสืบสวน สอบสวน และการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- งานบริการประชาชนอื่นๆ เช่น งานจราจร การช่วยเหลือประชาชนตามชุมชน หรือการให้ความรู้กับชุมชนในเรื่องอื่นๆ อาจจะแยกกันได้

- งานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในบางพื้นที่ ไม่ควรให้สถานีตำรวจรับผิดชอบ แต่ควรใช้หน่วยงานอื่นๆของตำรวจแทน เช่น ตชด. และอาจประสานกับสถานีตำรวจเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมปกติเท่านั้น

มีความเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ ดังนี้

- ต้องหาข้อมูลการเกิดคดีที่เป็นจริง
- พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- จัดพนักงานสอบสวนให้เพียงพอต่อปริมาณคดีที่เกิดขึ้นจริง
- ลดขั้นตอนการสอบสวนให้สั้น เฉพาะที่มีความจำเป็นต่อการฟ้องคดี
- พัฒนากฎหมายการไกลเกลี่ยคดีในขั้นตอนการสอบสวน ให้พนักงานสอบสวนสามารถยุติคดีเล็กน้อยในชั้นสอบสวนได้ โดยความยินยอมของคู่กรณี (ได้เคยเสนอกฎหมายนี้ต่อคณะรัฐมนตรีแล้วโดยวุฒิสภา) รวมทั้งพัฒนากระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ และกระบวนการยุติธรรมทางเลือกในชุมชนอย่างเป็นระบบ

พลตำรวจเอกวงกต มณีรินทร์ รองประธานคณะกรรมาธิการยุติธรรมและการตำรวจคนที่ 1 ได้เสนอความเห็นต่อที่ประชุมดังนี้

เมื่อพูดถึงการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจ อยากให้พิจารณาถึงประเด็นที่ว่าจะทำอย่างไรให้ปริมาณงานของพนักงานสอบสวนน้อยลง งานไหนที่ไม่จำเป็นให้ลดน้อยลงบ้าง เพราะสิ่งที่ระเบียบเขียนไว้อาจเป็นภาระที่หนักมากเกินไปของพนักงานสอบสวน เช่น การที่พนักงานสอบสวนต้องลงประจำวันรับแจ้งเอง เขียนคำร้องทุกข์เอง เอกสารคำให้การจะต้องเป็นผู้เขียนหรือพิมพ์เอง อาจเทียบเคียงได้กับระบบศาล ซึ่งปัจจุบันนี้ในระบบศาลสามารถนำระบบ IT เข้ามาช่วยได้

พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นผู้ที่เก่งที่สุดและเป็นหลักของตำรวจไทย แต่กลับเป็นผู้ที่ก้าวหน้าช้ากว่าผู้อื่น ต้องพิจารณาในเชิงบริหารงานบุคคลว่าจะทำอย่างไรให้พนักงานสอบสวนสามารถก้าวหน้าได้ในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นและไม่กระทบกับตำแหน่งอื่น โดยเห็นว่าระบบการตำแหน่งควรใช้ผลงานเป็นเครื่องประเมินความก้าวหน้า

ต้องยอมรับว่าตำรวจ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะพนักงานสอบสวนตามบัญชีเงินเดือนเท่ากับข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ในความเป็นจริงพนักงานสอบสวนเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในขั้นตอนจากจับกุมที่คนร้ายมักต่อสู้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ

โดยเฉพาะในคดียาเสพติด เพราะฉะนั้น จำเป็นต้องดูแลในส่วนของเงินเดือนและค่าตอบแทนพนักงานสอบสวนด้วย ซึ่งขณะนี้ได้มีการศึกษาวิจัยและขับเคลื่อนในประเด็นนี้ไปแล้ว

พลตำรวจเอกจงรัก จุฑานนท์ รองประธานคณะกรรมาธิการยุติธรรมและการตำรวจคนที่ 2 ได้เสนอความเห็นต่อที่ประชุมดังนี้

มองว่าการบริหารงานคดีจะสัมฤทธิผลจะต้องพิจารณาจากหลายๆ ส่วนประกอบกัน เช่น ระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นภาระของพนักงานสอบสวนควรปรับให้ลดน้อยลง เพื่อให้งานสอบสวนดำเนินไปได้ด้วยความรวดเร็ว และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในทางคดี เช่น การดูที่เกิดเหตุในบางคดีที่ไม่มีความจำเป็นและไม่เกิดประโยชน์ เช่น ในคดีลักทรัพย์ไม่มีตัว การไปดูที่เกิดเหตุเช่นนี้ ไม่เกิดประโยชน์ จึงควรไปดูเฉพาะที่จะก่อให้เกิดประโยชน์เท่านั้น หรือการสอบพยานที่ไม่รู้เห็นเหตุการณ์ ก็ไม่จำเป็นต้องไปสอบ เพราะสอบแล้วก็ไม่เกิดประโยชน์ต่อคดี ซึ่งพอไปถึงชั้นพนักงานอัยการก็ไม่ได้ใช้ประโยชน์อะไร ควรทำเฉพาะในคดีที่เป็นประโยชน์ทางคดีและการที่พนักงานสอบสวนต้องไปเป็นพยานศาลในทุกเรื่องก็ไม่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง แค่ส่งบันทึกการสอบสวนก็น่าจะใช้ได้ ดังนั้น หากลดขั้นตอนเหล่านี้ไป จะทำให้พนักงานสอบสวนมีความคล่องตัวในการทำงาน และการบริหารงานคดีไม่ใช่ว่าต้องรวดเร็วอย่างเดียว แต่จะต้องสามารถนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้ด้วย นอกจากนั้น กฎหมายบางฉบับที่ไม่ควรอยู่อำนาจหน้าที่ของตำรวจก็ควรจะยกเลิกไป เช่น กฎหมายเช็คและกฎหมายอื่นที่เป็นเรื่องทางแพ่ง และกฎหมายที่มีรายละเอียดมาก ควรจะปรับปรุงแก้ไขใหม่ เพราะกฎหมายเหล่านี้ที่มีรายละเอียดมากมายเกินไปจะเป็นปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

พลตำรวจโทพิชัย สุนทรสัจบูลย์ ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการฝ่ายการตำรวจ ได้เสนอความเห็นต่อที่ประชุมดังนี้

การพัฒนาระบบการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจมีตัวแปรที่เป็นปัจจัยหลักอยู่ 3 ประการ ประการแรกคือ ตัวผู้เสียหายเบื่อหน่ายไม่อยากมาแจ้งความและผู้ต้องหาที่วิ่งเต้นใช้อิทธิพลทางคดี ประการที่สองคือ ตัวพนักงานสอบสวน เพราะในต่างจังหวัดอาจขาดแคลนพนักงานสอบสวนที่มีความสามารถ และประการที่สามคือกระบวนการของการสอบสวนที่ค่อนข้างใช้เวลานาน ซึ่งตัวแปรทั้งสามประการนี้ ทำให้ระบบการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจเป็นอย่างที่เป็นอยู่ตอนนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยควรนำตัวแปรทั้งสามประการนี้ไปหาสาเหตุ

มีความเห็นและข้อเสนอเกี่ยวกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจ ดังนี้

- ระบบงานและขั้นตอนยุ่งยากมากเกินไป เพราะผู้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจพนักงานสอบสวน จึงออกระเบียบมาควบคุม ทำให้พนักงานสอบสวนทำงานลำบากมาก
- พนักงานสอบสวนทำงานซ้ำซาก เกิดความเบื่อหน่าย และถูกล็อคตำแหน่งไว้โอกาสที่จะโยกย้ายไปที่อื่นเป็นไปได้ยาก ทำให้ความเจริญก้าวหน้าน้อยกว่าตำรวจที่ทำหน้าที่ปราบปรามหรือจราจร
- ควรมีการพัฒนาตัวพนักงานสอบสวนและให้มีโอกาสโยกย้ายสับเปลี่ยนในโอกาสที่เหมาะสมได้ และให้งานสอบสวนอยู่ร่วมกับงานสืบสวนเพราะลักษณะงานเชื่อมโยงกัน
- ให้พนักงานสอบสวนมีการประสานงานกับอัยการ ศาล ราชทัณฑ์และทนายความ มีการพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และอุปสรรคข้อขัดข้องกันเสมอ

พลตำรวจโทจิรสิทธิ์ มหินทรเทพ นักวิชาการประจำคณะกรรมาธิการยุติธรรมและการตำรวจ ได้เสนอความเห็นต่อที่ประชุมดังนี้

ปัญหาด้านงานสอบสวนในปัจจุบัน เกิดจาก

- ระบบงานของพนักงานสอบสวนถูกผูกมัดด้วยเลขคดี
- มีระเบียบข้อบังคับของคดีที่พนักงานสอบสวนต้องปฏิบัติมากเกินไป
- ควรงดการสอบสวนพยานที่ไม่รู้เห็นเหตุการณ์
- การสอบสวนแยกกับงานสืบสวนในสถานีตำรวจ ทำให้ประสิทธิภาพของการสอบสวนลดลง
- ผู้ต้องหามีอิทธิพลวิ่งเต้นทางคดี

ขอเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาด้านงานสอบสวน ดังนี้

- หัวหน้าหน่วยงานสอบสวนต้องมีประสิทธิภาพ และกฎหมายบางอย่างไม่ควรให้พนักงานสอบสวนรับผิดชอบ เช่น พระราชบัญญัติความรับผิดอันเกิดจากการใช้เช็ค พ.ศ. 2534, พระราชบัญญัติการพนัน พ.ศ.2478
- ควรรวบงานสืบสวนและสอบสวนเข้าด้วยกัน ทำงานควบคู่กัน
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนให้ก้าวหน้า

- ควรกำหนดให้มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวน
- ต้องเน้นการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้พนักงานสอบสวน
- กำหนดตำแหน่ง สบ.4 หรือผู้ทรงคุณวุฒิ สบ.4 ทำคดียุ่งยาก

ขอเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานคดีในสถานีตำรวจ ดังนี้

- ควรบริหารงานคดีของพนักงานสอบสวนให้มีความคล่องตัว
- ต้องลดระเบียบงานธุรการต่างๆให้น้อยลง
- สร้างประสบการณ์ให้แก่พนักงานสอบสวน
- ต้องกำหนดตัวชี้วัดของพนักงานสอบสวนให้ตรงกับความจริง
- ควรสร้างความคล่องตัวและปริมาณคดีไม่ควรระบบเลขคดี
- ปรับปรุงงานของเจ้าหน้าที่ส่งหมายประจำสถานีตำรวจ
- ปรับปรุงผลงานของสายตรวจเพื่อลดปริมาณคดีในสถานีตำรวจ
- จัดให้มีศูนย์รับแจ้งความตามศูนย์การค้า เพื่อบริการประชาชน
- ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนและเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน
- ควรลดขั้นตอนการสอบปากคำ

พลตำรวจโทอัมรินทร์ เนียมสกุล อดีตผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้เสนอความเห็นต่อที่ประชุมดังนี้

ระบบงานสอบสวนของไทยเทียบได้กับระบบสืบสวนของตำรวจต่างชาติ โดยถือว่าการสอบปากคำเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานสืบสวน หากมีการแก้ไขได้ถูกต้องเป็นสากล จะต้องแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดให้มีแต่พนักงานสืบสวน ซึ่งยึดหลักการทำงานเริ่มต้นการสืบสวน มิใช่การสอบปากคำเป็นหลักเช่นปัจจุบัน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเกรงว่าการกำหนดตำแหน่งให้พนักงานสอบสวนเลื่อนไหลแล้วในที่สุดจะไปเป็นพนักงานสอบสวนกันทั้งหมด จึงกีดกันไว้ ไม่ปล่อยให้เลื่อนไหลโดยธรรมชาติ ทำให้พนักงานสอบสวนเสียขวัญและกำลังใจในการทำงานทั้งที่ความจริงแล้วพนักงานสอบสวนมีงานหนักมากอยู่แล้ว ถ้าทำให้พนักงานสอบสวนมีกำลังใจในการทำงานได้จะเกิดผลดีต่อสังคม

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานที่ล้าสมัยไปแล้ว ปัจจุบันด้วยความเจริญในการติดต่อสื่อสารทำให้ตำรวจไม่ต้องไปยังสถานีตำรวจ มีเพียงรับจดแจ้งความก็เพียงพอแล้ว ส่วนหน่วยต่าง ๆ ที่รองรับการ

ทำงานก็ตั้งอยู่ที่ใดก็ได้ขอให้ประชาชนได้รับการบริการก็พอแล้ว เทียบได้กับธนาคารในปัจจุบันที่ขยายสาขาไปอยู่ตามห้างสรรพสินค้า ร้านสะดวกซื้อได้

และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ ดังนี้

- การเตรียมการก่อนเกิดคดี สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องเป็นตัวแทนของพนักงานสอบสวนติดต่อกับผู้จัดการเครือข่ายโทรศัพท์ ให้พนักงานสอบสวนสามารถตรวจสอบการใช้โทรศัพท์ได้โดยง่าย
- ธนาคารทุกแห่งต้องให้ความร่วมมือกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการส่งมอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่พนักงานสอบสวนเมื่อได้รับการร้องขอ รวมทั้งภาพถ่ายของผู้ที่ใช้บริการเครื่อง ATM
- ควรเพิ่มจำนวนกล้อง CCTV และมีระบบการตรวจสอบและตรวจย้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ใช้ระบบคอมพิวเตอร์รวมในการเก็บสถิติและข้อมูลของคดี เพื่อให้พนักงานสอบสวนสามารถใช้ประโยชน์ได้ร่วมกัน
- ควรมีมาตรการควบคุมเต็นท์รถมือสองและร้านค้าโทรศัพท์มือถือมือสอง

และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบงานยุติธรรมชุมชนในสถานีตำรวจ ดังนี้

- ตำรวจญี่ปุ่นเก็บสถิติข้อมูลของประชาชนในแต่ละชุมชนไว้ได้อย่างดีเยี่ยม สมควรนำเป็นแบบอย่างในการปรับปรุง
- ตำรวจมาเลเซียใช้สันติบาลรวบรวมข้อมูลข้อมูลชุมชนแบบบังคับ และมีประสิทธิภาพเหมือนญี่ปุ่น
- ฝึกอบรมและคัดบุคลากรที่จะมาเป็นตำรวจสายตรวจและตำรวจประจำตู้ยาม

พันตำรวจตรี สุรพงษ์ สายวงศ์ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้เสนอความเห็นต่อที่ประชุมดังนี้

แนวทางการพัฒนาในเบื้องต้นอยากให้ตั้งต้นที่การไม่ไปเพิ่มภาระของพนักงานสอบสวนให้มากเกินไป เพราะปัจจุบันพนักงานสอบสวนทำงานอย่างโดดเดี่ยว และพนักงานสอบสวนไม่ควรถูกผูกมัดด้วยสารบบคดี เรื่องการลงเลขคดี ควรจะยกเลิกได้แล้ว (ซึ่งการไม่ลงเลขคดีทำให้พนักงานสอบสวนมีโทษทั้งทางอาญาและทางวินัย) พนักงานสอบสวนทุกวันนี้ แม้จะมีเงินค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สวัสดิการเพิ่ม แต่กลับไม่มีใครอยากเป็น เพราะมีแต่เรื่อง มีแต่โทษ จึงอยากให้ตัดรูปแบบราชการที่รกรุงรัง เล็ก ๆ น้อย ๆ ออกไปให้หมด ให้เหลือแต่เนื้องานสอบสวนจริง ๆ

พันตำรวจเอก วิชาญญ์วัชร์ บริรักษ์กุล กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ได้เสนอความเห็นต่อที่ประชุมดังนี้

งานสอบสวนเป็นงานที่มีภารกิจหน้าที่ที่ต้องทำมากมาย เป็นงานปิดทองหลังพระ ต่างจากงานสืบสวนที่เป็นงานที่มีหน้ามีตา งานสอบสวนเป็นงานที่ทุกคนหนี แม้ว่าจะมีค่าตอบแทน เพราะงานสอบสวนไม่เปิดโอกาสให้ก้าวหน้า เพราะตำรวจทุกคนอยากเป็นหัวหน้าสถานี แต่พนักงานสอบสวนถูกตัดออกจากการเติบโตเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจ ต้องไปโตในสายวิชาการ เป็น สบ. 2 3 4 จึงไม่มีแรงจูงใจให้อยู่ทำงานสอบสวน คนที่ไม่มีเส้นต้องอยู่ในสายงานสอบสวน แต่คนที่มีเส้นโยกไปสายงานอื่น และเติบโตไป ไม่นานก็กลับมาเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจ และปัญหาที่เกิดขึ้นคือ หัวหน้าสถานีตำรวจในปัจจุบันบางคนไม่เคยผ่านงานสอบสวนมาก่อน ทั้งที่ต้องมีทำหน้าที่เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน บางคนตรวจสำนวนก็ไม่เป็น ดังนั้น ควรต้องดูว่าจะทำอย่างไรให้พนักงานสอบสวนมีความเจริญก้าวหน้า ทำอย่างไรให้ได้เป็นหัวหน้าสถานี

ปัญหาอีกประการคือ ประสิทธิภาพของตัวพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสอบสวนทางปฏิบัติ ไม่ใช่แค่ทางทฤษฎี และการอบรมยังไม่สามารถทำให้พนักงานสอบสวนมีประสิทธิภาพเพียงพอ

พนักงานสอบสวนทำงานอย่างโดดเดี่ยว ทำงานคนเดียว ระบบงานสอบสวนควรต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง เช่น การให้มีผู้ที่ทำหน้าที่ช่วยพนักงานสอบสวน และต้องลดระเบียบลดขั้นตอนที่ยุ่งยากลง

พันตำรวจเอก สง่า ธีรศรัญยานนท์ สถานีตำรวจภูธรบ้านแพร้ว จังหวัดสมุทรปราการ ได้เสนอความเห็นต่อที่ประชุมดังนี้

จากการทำงานสอบสวนที่ประสบความสำเร็จของตนนั้น ส่วนที่สำคัญมาจากการนำงานสืบสวนเข้ามาผนวกด้วย มาช่วยเติมเต็มงานสอบสวน ทำให้งานสอบสวนประสบความสำเร็จอย่างมาก เพราะประชาชนเค้าต้องการได้ทรัพย์สินคืน หรือได้ตัวคนร้ายด้วย และได้มีการจ้างผู้ช่วยพนักงานสอบสวนโดยใช้งบประมาณของตัวเอง ทำให้ช่วยแบ่งเบาภาระไปได้มาก เช่น ในคดีลักทรัพย์ไม่มีตัว คดีเช็ค หรือคดีเล็กน้อย ทำให้ไม่มีคดีค้าง พนักงานสอบสวนจึงมีเวลามากขึ้นในการดำเนินคดีใหญ่ๆ ที่ต้องตามสืบตัวผู้เสียหาย สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะดำเนินการในส่วนนี้อย่างจริงจังได้แล้ว ควรจัดผู้ช่วยให้พนักงานสอบสวนและโครงการของท่านวงกต มณีรินทร์ที่มีการสัมมนาที่พัทยา ที่มุ่งให้รวมงานสืบสวนสวบสวนเข้าด้วยกัน ควรจะได้มีการนำกลับมาทำอีกครั้งหนึ่ง

ตำรวจทุกคนอยากเป็นหัวหน้าสถานี อยากเป็นนายพล แต่พนักงานสอบสวนกลับไม่มีโอกาสเช่นนั้น พอถึง สบ 3 กลับกำหนดตำแหน่งมาให้ 100 ตำแหน่ง สบ 4 ก็มีตำแหน่งน้อยมากและยังถูกกดตำแหน่งไว้ไม่ให้ลื่นไหลอย่างแท้จริง ทำให้พนักงานสอบสวนไม่มีอนาคต อีกทั้งพนักงานสอบสวนไม่มีเกียรติและไม่มีศักดิ์ศรี เพราะมีงานเยอะมาก แต่อัตรากำลังไม่เพียงพอ จึงไม่มีเวลาไม่พักผ่อน บางโรงพักมีพนักงานสอบสวนแค่คนเดียว หรือสองคนเท่านั้น

ควรรวมงานสืบสวนและงานสอบสวนเข้าด้วยกัน จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินคดีอย่างมาก โดยเฉพาะถ้าบุคลากรด้านสืบสวนและด้านสอบสวนมีจำนวนใกล้เคียงกัน ทำงานควบคู่กันไปจะดีมาก งานสอบสวนจะมีคุณภาพมาก

ควรนำระบบเทคโนโลยีมาช่วยในการทำข้อมูลด้านงานสอบสวนด้วย

พันตำรวจเอก อมร ศรีทุนะโยธิน สถานีตำรวจภูธรหนองแค จังหวัดสระบุรี ได้เสนอความเห็นต่อที่ประชุมดังนี้

ระบบ สบ. เป็นตำแหน่งที่เกิดจากการประเมิน พอพนักงานสอบสวนขาด หรือไม่สามารถทำงานได้ จึงไม่สามารถไปย้ายเค้าได้เลย ไม่เหมือนสมัยเก่าที่ใช้อำนาจของผู้ว่าราชกาจังหวัดสั่งย้ายได้เลยและตัวชี้วัดและกลุ่มตัวอย่างเวลาที่ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาประเมินความพึงพอใจนั้น ไม่ตรงต่อความเป็นจริง ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ถูกต้อง ส่วนตัวเลขคดีนั้น ถ้ารู้ตัวผู้กระทำความผิด หรือพอมีแนวทางที่จะไปสืบสวนหาตัวคนร้ายได้บ้าง เชื่อว่าไม่มีพนักงานสอบสวนคนไหนไม่ลงเลขคดี ที่จะไม่ลงเลขอาจเป็นในคดีที่ไม่มีตัวผู้กระทำความผิด

พลตำรวจตรี ประชา ชัชวาลา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจ ดังนี้

พนักงานสอบสวนในปัจจุบันดำเนินการมาถูกทางแล้ว เพียงแต่ต้องปรับปรุงระบบการประเมินให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับสายงานอื่นๆ

ควรกำหนดให้พนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งควบ

ในสถานีตำรวจแบ่งเป็นงานธุรการ งานจราจร งานป้องกันอาชญากรรม งานสืบสวน งานสอบสวน

บูรณาการสืบสวนและสอบสวนให้เป็นเนื้อเดียวกัน ไม่ใช่ให้คนเดียวทำสองเรื่อง

ควรให้อำนาจตำรวจไกล่เกลี่ยคดีเล็กน้อย

พันตำรวจโทชูศักดิ์ อภัยภักดิ์ กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ได้เสนอความเห็นว่า ปัญหาของงานสอบสวนคือ ความล่าช้าในการสอบปากคำและใช้เวลามากในผลิตเอกสารสำนวน ควรจะต้องลดขั้นตอนลงอย่างเช่นในต่างประเทศ เช่น การบันทึกภาพในการสอบปากคำและจดบันทึกรายละเอียดที่สำคัญเท่านั้น และที่ผ่านมาพนักงานสอบสวนทำงานคนเดียว โดยเฉพาะในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ มีคดีอยู่ 60 คดี ทำคนละ 20 คดี และทำสำนวนคนเดียวจริง ๆ ดังนั้น ควรลดขั้นตอนการสอบปากคำลงโดยใช้เทคนิคอย่างเช่นในต่างประเทศและควรพิจารณาเรื่องความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งพนักงานสอบสวนด้วย

พันตำรวจโทนุกูล ครุฑศิริ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรสาคร ได้เสนอความเห็นว่าการที่ตำรวจแยกงานสอบสวนออกจากงานสืบสวน และตั้งระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวนขึ้น เป็นการบริหารงานที่ล้มเหลวและปัญหาหลักๆ ในโรงพักที่สำคัญมากมาจากตัวหัวหน้าสถานีตำรวจ เพราะบุคคลดังกล่าวต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ บริหารงานบุคคลและงานยุติธรรมและสามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้

พันตำรวจเอกสัมฤทธิ์ เกตุแย้ม กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 (กลุ่มงานสอบสวน) ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับงานสอบสวนและการบริหารงานในสถานีตำรวจ ดังนี้

ตำแหน่งพนักงานสอบสวนควรให้มีการเลื่อนไหลตามความรู้ความสามารถ

ควรให้มีตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่มีอำนาจในการประสานงานกับงานด้านอื่นอย่างเป็นระบบ

ในการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจให้จัดระบบงานธุรการคดีอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความยุติธรรม

ร้อยตำรวจเอกสัมฤทธิ์ พรมเดน ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจ ดังนี้

พนักงานสอบสวนในปัจจุบันมีภาระมาก แต่หน่วยงานไม่ได้ให้เครื่องมือในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ

ควรให้ความสำคัญกับพนักงานสอบสวนเกี่ยวกับระบบงานธุรการ

ควรให้ความสำคัญกับงานบริการประชาชน

ควรกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวนที่มีคุณภาพ

พันตำรวจเอกวินัย มีบุตรภักดี ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจ ดังนี้

การที่พนักงานสอบสวนต้องรับคดีคนเดียวเป็นจำนวนมาก ทำให้การจัดการบริหารงานสอบสวนโดยเฉพาะในการทำสำนวนมีความยากลำบาก ต้องทำงานทุกอย่างโดยไม่มีผู้ช่วยงาน

ควรให้พนักงานสอบสวนเติบโตไปจนถึงนายพล ออกสายได้ง่าย

ควรปรับปรุงทั้งโครงสร้างให้บริหารได้มีประสิทธิภาพ

สรุปผลจากการจัดประชุมกลุ่มย่อย

จากการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อระดมความเห็นคิดเห็น สามารถสรุปความเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม แยกเป็นประเด็นได้ดังนี้

- *ระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ*

สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจพบว่า จำนวนพนักงานสอบสวนมีไม่เพียงพอกับปริมาณคดีที่มากขึ้น จึงไม่สามารถให้บริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็วได้ สาเหตุดังกล่าวส่งผลต่อเนื่องทำให้เกิดปัญหาหลายประการ อาทิ การปฏิบัติงานสอบสวนโดยไม่ถูกต้องไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องด้วยระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ มีมากมายและไม่สามารถยืดหยุ่น ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน รวมทั้งระเบียบคดี ข้อบังคับ คำสั่ง ตร. ที่มีเป็นจำนวนมากและกระจัดกระจาย ทำให้มีแนวทางการปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน และปัญหาด้านปริมาณงานและความรู้ความสามารถของพนักงานสอบสวน ซึ่งปริมาณที่มากเกินกว่าจำนวนของพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่ และสำนวนการสืบสวนสอบสวนที่ยากเกิน ความสามารถของพนักงานสอบสวน หรือปัญหาการขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนเป็นไปด้วยความคล่องตัว

- *ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน*

ควรต้องพิจารณาในเชิงบริหารงานบุคคลว่าจะทำอย่างไรให้พนักงานสอบสวนสามารถก้าวหน้าได้ในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นและไม่กระทบกับตำแหน่งอื่น โดยเห็นว่าระบบการตำแหน่งควรใช้ผลงานเป็นเครื่องประเมินความก้าวหน้า จึงควรปรับปรุง

การกำหนดตำแหน่งพนักงาน โดยปรับปรุงระบบการประเมินให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับสายงานอื่นๆ เพื่อให้พนักงานสอบสวนมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้านประสิทธิภาพของตัวพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสอบสวนทางปฏิบัติ ไม่ใช่แค่ทางทฤษฎี ตำแหน่งพนักงานสอบสวนควรให้มีการเลื่อนไหลตามความรู้ความสามารถ

- *การปรับโครงสร้างสถานีตำรวจ*

ช่องว่างของการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจเป็นเรื่องของการแยกงานสืบสวนออกจากงานสอบสวน ทำให้ประสิทธิภาพของการสอบสวนลดลง พนักงานสอบสวนมุ่งแต่ทำสำนวนการสอบสวนและไม่ยอมออกไปสืบสวนเพื่อแสวงหาพยานหลักฐาน และส่งผลต่อการจับกุมผู้กระทำความผิดล่าช้าไปด้วย ทำให้การบริหารงานคดีไม่เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งโดยหลักแล้วการสืบสวนสอบสวนควรจะเป็นกระบวนการเดียวกัน และการสวบสวนควรต้องทำงานเป็นทีม มีการปรึกษาหารือและต้องมีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ปัญหานี้ส่งผลให้งานสอบสวนในสถานีตำรวจไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ จึงเห็นควรกำหนดให้งานสืบสวนกับงานสอบสวนเป็นงานเดียวกัน เพราะลักษณะงานมีความเชื่อมโยงกัน การนำงานสืบสวนเข้ามาผนวกด้วยจะมาช่วยเติมเต็มงานสอบสวน ทำให้งานสอบสวนมีประสิทธิภาพ

- *การแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ*

ปัญหาเรื่องคุณภาพของงานสอบสวน พนักงานสอบสวนมีภาระในการทำสำนวนการสอบสวนค่อนข้างมาก อีกทั้งระบบงานสอบสวนมีรายละเอียดและขั้นตอนยุ่งยากมากเกินไป ทำให้เสียเวลามาก บางครั้งการรวบรวมพยานหลักฐานบางครั้งมากเกินความจำเป็นต่อการทำคดี จึงควรระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นภาระของพนักงานสอบสวนควรปรับให้ลดน้อยลง เพื่อให้งานสอบสวนดำเนินไปได้ด้วยความรวดเร็ว และควรปรับปรุงประสิทธิภาพของตัวพนักงานสอบสวน โดยพนักงานสอบสวนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสอบสวน โดยเฉพาะหัวหน้าสถานีตำรวจควรต้องเคยผ่านงานสอบสวนมาก่อน

ควรกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เพราะการสอบสวนมิใช่มีหน้าที่เพียงรวบรวมพยานหลักฐานและทำสำนวนเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงการ

บริหารงานสอบสวน ทั้งเรื่องของกลาง, ผู้ต้องหา การควบคุมสถิติ การรายงาน จึงจำเป็นต้องมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนคอยช่วยเหลือ

- กระบวนยุติธรรมชุมชนในระบบงานตำรวจ

พนักงานสอบสวนควรผูกพันกับสังคมและประชาชน เพราะเป็นการอำนวยความยุติธรรมเบื้องต้นให้แก่สังคมและประชาชนในชุมชน จึงควรพัฒนากระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ เพื่อให้ประชาชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความยุติธรรม และกำหนดกฎหมายเรื่องการให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจในการไกลเกลี่ยคดีอาญาในชั้นสอบสวน เพื่อให้พนักงานสอบสวนสามารถยุติคดีเล็กน้อยในชั้นสอบสวนได้ โดยความยินยอมของคู่กรณี

4.3 รายงานผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในส่วนของการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Research) โดยการใช้แบบสอบถามจำนวน 1,200 ชุด เพื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมของระบบงานสืบสวนสอบสวน ระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวนและระบบการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจนั้น หลังจากที่ได้มีการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญและจากการรวบรวมข้อมูลโดยการจัดประชุมกลุ่มย่อยแล้วนั้น คณะผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นที่ได้จากการประชุมมาสังเคราะห์และกำหนด Model ของระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ และจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (แบบสอบถามปรากฏในภาคผนวก ค)

คณะผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 1,200 ชุด แบ่งกลุ่มตัวอย่าง ออกเป็น

กองบัญชาการตำรวจนครบาล	จำนวน 200 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 1	จำนวน 100 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 2	จำนวน 100 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 3	จำนวน 100 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 4	จำนวน 100 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 5	จำนวน 100 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 6	จำนวน 100 ชุด
ตำรวจภูธรภาค 7	จำนวน 100 ชุด

ตำรวจภูธรภาค 8 จำนวน 100 ชุด

ตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 100 ชุด

ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 100 ชุด

โดยในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง แยกออกเป็น

(1) ผู้ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจจำนวนร้อยละ 60 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยเป็น

(1.1) ผู้กำกับการ ร้อยละ 10 ของแบบสอบถามทั้งหมด

(1.2) พนักงานสอบสวน ร้อยละ 20 ของแบบสอบถามทั้งหมด

(1.3) งานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 10 ของแบบสอบถามทั้งหมด

(1.4) งานจราจร ร้อยละ 10 ของแบบสอบถามทั้งหมด

(1.5) งานสืบสวน ร้อยละ 10 ของแบบสอบถามทั้งหมด

(2) ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 จำนวนร้อยละ 40 ของแบบสอบถามทั้งหมด

ทั้งนี้ จากจำนวนแบบสอบที่ใช้ 1,200 ชุด มีผู้ตอบกลับจำนวน 1,146 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 95.5 และมีบางคำถามที่ผู้ตอบมิได้ให้ความเห็นไว้ ผู้วิจัยจึงประมวลผลแต่ละหัวข้อโดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบกลับที่ออกความเห็นไว้เท่านั้น

ข้อมูลแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถาม 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน

ส่วนที่ 3 งานสอบสวนและงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

ส่วนที่ 4 การบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ

ส่วนที่ 5 โครงสร้างที่เหมาะสมของสถานีตำรวจ

ส่วนที่ 6 การประนอมข้อพิพาททางอาญา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สังกัดหน่วยงาน	รวม	ร้อยละ
กองบัญชาการตำรวจนครบาล	190	16.58%
ตำรวจภูธรภาค 1	99	8.64%
ตำรวจภูธรภาค 2	95	8.29%
ตำรวจภูธรภาค 3	92	8.03%
ตำรวจภูธรภาค 4	97	8.46%
ตำรวจภูธรภาค 5	94	8.20%
ตำรวจภูธรภาค 6	98	8.55%
ตำรวจภูธรภาค 7	96	8.38%
ตำรวจภูธรภาค 8	96	8.38%
ตำรวจภูธรภาค 9	96	8.38%
ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้	93	8.12%
รวม	1146	100.00%

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	ร้อยละ
ผู้กำกับการ	116	10.12%
พนักงานสอบสวน	229	19.98%
งานป้องกันและปราบปราม	113	9.86%
งานจราจร	111	9.69%
งานสืบสวน	117	10.21%
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	460	40.14%
รวม	1146	100.00%

ยศของผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	ร้อยละ
พล.ต.ต.	6	0.52%
พ.ต.อ.	160	13.96%
พ.ต.ท.	254	22.16%
พ.ต.ต.	46	4.01%
ร.ต.อ.	83	7.24%
ร.ต.ท.	129	11.26%
ร.ต.ต.	271	23.65%
ชั้นประทวน	165	14.40%
ไม่ตอบ	32	2.79%
รวม	1146	100.00%

ช่วงอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	ร้อยละ
0-10	102	8.90%
11-20	201	17.54%
21-30	322	28.10%
31-40	391	34.12%
40 ขึ้นไป	72	6.28%
ไม่ตอบ	58	5.06%
รวม	1146	100.00%

ช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานในสถานีตำรวย ของผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	ร้อยละ
0-10	274	23.91%
11-20	233	20.33%
21-30	319	27.84%
31-40	229	19.98%
40 ขึ้นไป	10	0.87%
ไม่ตอบ	81	7.07%
รวม	1146	100.00%

ส่วนที่ 2 ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน

	ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น (จำนวนคน/ร้อยละ)					Total	ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$	S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.1	การกำหนดให้ตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจเป็นระบบ A.R.C. ดังเช่นปัจจุบัน ทำให้เกิดปัญหาในการแต่งตั้งหมุนเวียนข้าราชการในสถานีตำรวจ	255	389	291	108	81	1,124	3.56	1.15
		22.69	**34.61**	25.89	9.61	7.21	100.00		
2.2	การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งในกลุ่มงานสอบสวน ทำให้การเลื่อนตำแหน่งไม่ตรงกับผลงานที่ปฏิบัติ	206	307	294	177	129	1,113	3.26	1.26
		18.51	**27.58**	26.42	15.90	11.59	100.00		
2.3	การที่จะให้พนักงานสอบสวนเลื่อนตำแหน่งได้เร็ว ก้าวหน้าเร็ว สามารถทำได้โดย ก.ตร. กำหนดตำแหน่งในระดับสูงให้มีจำนวนมากขึ้น เช่น ในระดับสารวัตร รองผู้กำกับการ ผู้กำกับการ โดยมีสัดส่วนระดับล่าง : ระดับบน ที่เหมาะสมเป็น 4 : 1 มิใช่ 10 : 1 ดังเช่นในอดีต (ประมาณ พ.ศ. 2538 Span of control ประมาณ 10 : 1 จนเกิดปัญหากำลังพลแออัด)	385	390	248	66	43	1,132	3.89	1.06
		34.01	**34.45**	21.91	5.83	3.80	100.00		

	ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น (จำนวนคน/ร้อยละ)					Total	ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$	S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.4	ระบบ A.R.C.ตามปกติจะเป็นตำแหน่งของผู้สอนในมหาวิทยาลัย ลักษณะงานไม่ต้องการการควบคุมผู้สอนไม่ว่าระดับใด อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ เวลาเข้าห้องสอนก็มีฐานะเท่ากัน รับผิดชอบต่อนักศึกษาพอๆ กัน ไม่ต้องการใครมาควบคุมขณะสอน แต่งานของพนักงานสอบสวนมีความจำเป็นต้องมีการตรวจสอบควบคุม วางแผน วินิจฉัยสั่งการ ในบางคราวก็ต้องประกอบกำลังเป็นคณะ มีหัวหน้า เมื่อมีคดีใหญ่ จะต่างคนต่างทำแบบอาจารย์ต่างคนต่างสอนไม่ได้	487	372	217	38	17	1,131	4.13	0.94
		43.06	32.89	19.19	3.36	1.50	100.00		
2.5	ในสถานีตำรวจตำแหน่งพนักงานสอบสวน ควรใช้ระบบ R.C. เพื่อหมุนเวียนข้าราชการจากสายงานอื่น และเพื่อการประกอบกำลังเป็นแผนกมีหัวหน้าของแผนก และจำเป็นต้องมีการควบคุมสั่งการ โดยทำงานใกล้ชิดแต่ไม่แทรกแซงความอิสระในการวินิจฉัยทางคดี	368	348	225	102	86	1,129	3.72	1.22
		32.60	30.82	19.93	9.03	7.62	100.00		
2.6	ตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่เป็นระบบ A.R.C. (สบ.1 – สบ.5) ควรมีไว้ที่ บก. แต่ตำแหน่งที่เทียบเท่าพลตำรวจตรี (สบ.6) ควรไว้ที่ บช. หรือ ตร. เพื่อให้มีการปกครองบังคับบัญชา	357	410	211	69	79	1,126	3.80	1.16
		31.71	**36.41**	18.74	6.13	7.02	100.00		

<u>หมายเหตุ</u> เนื่องจากแบบสอบถามจำแนกระดับของการประเมินออกเป็น 5 ระดับ ในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยเป็นดังนี้

1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ผลจากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นเกี่ยวกับระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน พบว่า

2.1) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 34.61 **เห็นด้วยมาก** ในประเด็นที่ว่า การกำหนดให้ตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจเป็นระบบ A.R.C. ดังเช่นปัจจุบัน ทำให้เกิดปัญหาในการแต่งตั้งหมุนเวียนข้าราชการในสถานีตำรวจ

2.2) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 27.58 **เห็นด้วยมาก** ในประเด็นที่ว่า การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งในกลุ่มงานสอบสวน ทำให้การเลื่อนตำแหน่งไม่ตรงกับผลงานที่ปฏิบัติ

2.3) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 34.45 **เห็นด้วยมาก** ในประเด็นที่ว่า การที่จะให้พนักงานสอบสวนเลื่อนตำแหน่งได้เร็ว ก้าวหน้าเร็ว สามารถทำได้โดย ก.ตร. กำหนดตำแหน่งในระดับสูงให้มีจำนวนมากขึ้น เช่น ในระดับสารวัตร รองผู้กำกับการ ผู้กำกับการ โดยมีสัดส่วนระดับล่าง : ระดับบน ที่เหมาะสมเป็น 4 : 1 มิใช่ 10 : 1 ดังเช่นในอดีต (ประมาณ พ.ศ. 2538 Span of control ประมาณ 10 : 1 จนเกิดปัญหากำลังพลแออัด)

2.4) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 43.06 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า ระบบ A.R.C . ตามปกติจะเป็นตำแหน่งของผู้สอนในมหาวิทยาลัย ลักษณะงานไม่ต้องการการควบคุมผู้สอนไม่ว่าระดับใด อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ เวลาเข้าห้องสอนก็มีฐานะเท่ากัน รับผิดชอบต่อนักศึกษาพอๆ กัน ไม่ต้องการใครมาควบคุมขณะสอน แต่งานของพนักงานสอบสวนมีความจำเป็นต้องมีการตรวจสอบควบคุม วางแผน วินิจฉัยสั่งการ ในบางคราวก็ต้องประกอบกำลังเป็นคณะ มีหัวหน้า เมื่อมีคดีใหญ่ จะต่างคนต่างทำแบบอาจารย์ต่างคนต่างสอนไม่ได้

2.5) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 32.60 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่าในสถานีตำรวจตำแหน่งพนักงานสอบสวน ควรใช้ระบบ R.C. เพื่อหมุนเวียนข้าราชการจากสายงานอื่น และเพื่อการประกอบกำลังเป็นแผนกมีหัวหน้าของแผนก และจำเป็นต้องมีการควบคุมสั่งการ โดยทำงานใกล้ชิดแต่ไม่แทรกแซงความอิสระในการวินิจฉัยทางคดี

2.6) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 36.41 **เห็นด้วยมาก** ในประเด็นที่ว่าการที่ตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่เป็นระบบ A.R.C. (สบ.1 – สบ.5) ควรมีไว้ที่ บก. แต่ตำแหน่งที่เทียบเท่าพลตำรวจตรี (สบ.6) ควรไว้ที่ บช. หรือ ตร. เพื่อให้มีการปกครองบังคับบัญชา

เมื่อแยกพิจารณาผลจากแบบสอบถามรายข้อตั้งแต่ 2.1 – 2.6 โดยจำแนกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มผู้กำกับการ กลุ่มพนักงานสอบสวน กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม กลุ่มงานจราจร กลุ่มงานสืบสวน และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ตามลำดับ พบว่า

2.1 การกำหนดให้ตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจเป็นระบบ A.R.C. ดังเช่นปัจจุบัน ทำให้เกิดปัญหาในการแต่งตั้งหมุนเวียนข้าราชการในสถานีตำรวจ

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	20	34	33	16	15	118	3.24	1.25
	16.95%	28.81%	27.97%	13.56%	12.71%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	54	71	47	20	28	220	3.47	1.30
	24.55%	32.27%	21.36%	9.09%	12.73%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	23	39	25	19	6	112	3.48	1.15
	20.54%	34.82%	22.32%	16.96%	5.36%	100.00%		
งานจราจร	28	31	34	8	5	106	3.65	1.10
	26.42%	29.25%	32.08%	7.55%	4.72%	100.00%		
งานสืบสวน	23	40	39	6	5	113	3.62	1.01
	20.35%	35.40%	34.51%	5.31%	4.42%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	107	174	113	39	22	455	3.67	1.07
	23.52%	38.24%	24.84%	8.57%	4.84%	100.00%		
รวม	255	389	291	108	81	1,124	3.56	1.15
	22.69%	34.61%	25.89%	9.61%	7.21%	100.00%		

จากข้อคำถาม 2.1 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ามีความสอดคล้องกับผลในภาพรวม กล่าวคือ ส่วนใหญ่เกือบทุกกลุ่มเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 28.81 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 32.27 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 34.82 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 35.40 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ

38.24 ยกเว้นกลุ่มงานจราจรที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.08 มีข้อสังเกตว่าความเห็นกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 มีสัดส่วนมากที่สุด

2.2 การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งในกลุ่มงานสอบสวน ทำให้การเลื่อนตำแหน่งไม่ตรงกับผลงานที่ปฏิบัติ

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	16	18	31	34	17	116	2.84	1.26
	13.79%	15.52%	26.72%	29.31%	14.66%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	42	47	61	38	34	222	3.11	1.32
	18.92%	21.17%	27.48%	17.12%	15.32%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	23	26	31	19	11	110	3.28	1.26
	20.91%	23.64%	28.18%	17.27%	10.00%	100.00%		
งานจราจร	20	29	31	17	9	106	3.32	1.20
	18.87%	27.36%	29.25%	16.04%	8.49%	100.00%		
งานสืบสวน	18	33	31	16	16	114	3.18	1.27
	15.79%	28.95%	27.19%	14.04%	14.04%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	87	154	109	53	42	445	3.43	1.20
	19.55%	34.61%	24.49%	11.91%	9.44%	100.00%		
รวม	206	307	294	177	129	1,113	3.26	1.26
	18.51%	27.58%	26.42%	15.90%	11.59%	100.00%		

จากข้อคำถาม 2.2 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ามีความเห็นต่างกันเป็นนัยสำคัญ กล่าวคือ ในกลุ่มที่เห็นด้วยในระดับมากคือ กลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 34.61 และกลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 28.95 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง คือ กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 29.25 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 28.18 และกลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 27.48 ตามลำดับ มีข้อสังเกตว่าความเห็นกลุ่มผู้กำกับการ เป็นกลุ่มเดียวที่เห็นด้วยในระดับน้อยคือ ร้อยละ 29.31

2.3 การที่จะให้พนักงานสอบสวนเลื่อนตำแหน่งได้เร็ว ก้าวหน้าเร็ว สามารถทำได้โดย ก.ตร. กำหนดตำแหน่งในระดับสูงให้มีจำนวนมากขึ้น เช่น ในระดับสารวัตร รองผู้กำกับการ ผู้กำกับการ โดยมีสัดส่วนระดับล่าง : ระดับบน ที่เหมาะสมเป็น 4 : 1 มิใช่ 10 : 1 ดังเช่นในอดีต (ประมาณ พ.ศ. 2538 Span of control ประมาณ 10 : 1 จนเกิดปัญหากำลังพลแออัด)

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	30	38	34	7	7	116	3.66	1.11
	25.86%	32.76%	29.31%	6.03%	6.03%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	101	64	40	11	9	225	4.05	1.09
	44.89%	28.44%	17.78%	4.89%	4.00%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	37	43	23	5	4	112	3.93	1.02
	33.04%	38.39%	20.54%	4.46%	3.57%	100.00%		
งานจราจร	35	41	20	6	5	107	3.89	1.08
	32.71%	38.32%	18.69%	5.61%	4.67%	100.00%		
งานสืบสวน	36	37	30	9	2	114	3.84	1.02
	31.58%	32.46%	26.32%	7.89%	1.75%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	146	167	101	28	16	458	3.87	1.04
	31.88%	36.46%	22.05%	6.11%	3.49%	100.00%		
รวม	385	390	248	66	43	1,132	3.89	1.06
	34.01%	34.45%	21.91%	5.83%	3.80%	100.00%		

จากข้อคำถาม 2.3 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ามีความสอดคล้องกับผลในภาพรวมกล่าวคือ เกือบทุกกลุ่มเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 32.76 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 38.39 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 38.32 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 32.46 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 36.46 ยกเว้นกลุ่มพนักงานสอบสวนที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ถึงร้อยละ 44.89 มีข้อสังเกตว่าความเห็นกลุ่มพนักงานสอบสวนมีสัดส่วนมากที่สุด

2.4 ระบบ A.R.C.ตามปกติจะเป็นตำแหน่งของผู้สอนในมหาวิทยาลัย ลักษณะงานไม่ต้องการการควบคุมผู้สอนไม่ว่าระดับใด อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ เวลาเข้าห้องสอนก็มีฐานะเท่ากัน รับผิดชอบต่อนักศึกษาพอๆ กัน ไม่ต้องการใครมาควบคุมขณะสอน แต่งานของพนักงานสอบสวนมีความจำเป็นต้องมีการตรวจสอบควบคุม วางแผน วินิจฉัยสั่งการ ในบางคราวก็ต้องประกอบกำลังเป็นคณะ มีหัวหน้า เมื่อมีคดีใหญ่ จะต่างคนต่างทำแบบอาจารย์ต่างคนต่างสอนไม่ได้

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	65	29	18	4	0	116	4.34	0.86
	56.03%	25.00%	15.52%	3.45%	0.00%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	100	69	48	1	7	225	4.13	0.97
	44.44%	30.67%	21.33%	0.44%	3.11%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	44	39	20	6	3	112	4.03	1.02
	39.29%	34.82%	17.86%	5.36%	2.68%	100.00%		
งานจราจร	47	37	20	3	0	107	4.20	0.84
	43.93%	34.58%	18.69%	2.80%	0.00%	100.00%		
งานสืบสวน	47	41	22	4	0	114	4.15	0.85
	41.23%	35.96%	19.30%	3.51%	0.00%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	184	157	89	20	7	457	4.07	0.95
	40.26%	34.35%	19.47%	4.38%	1.53%	100.00%		
รวม	487	372	217	38	17	1,131	4.13	0.94
	43.06%	32.89%	19.19%	3.36%	1.50%	100.00%		

จากข้อคำถาม 2.4 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ามีความสอดคล้องกับผลในภาพรวม กล่าวคือ ทุกกลุ่มเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 56.03 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 44.44 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 39.29 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 43.93 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 41.23 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 40.26 มีข้อสังเกตว่าความเห็นกลุ่มผู้กำกับการมีสัดส่วนมากที่สุด

2.5 ในสถานีตำรวจตำแหน่งพนักงานสอบสวน ควรใช้ระบบ R.C. เพื่อหมุนเวียนข้าราชการจากสายงานอื่น และเพื่อการประกอบกำลังเป็นแผนกมีหัวหน้าของแผนก และจำเป็นต้องมีการควบคุมสั่งการ โดยทำงานใกล้ชิดแต่ไม่แทรกแซงความอิสระในการวินิจฉัยทางคดี

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	41	24	28	18	3	114	3.72	1.19
	35.96%	21.05%	24.56%	15.79%	2.63%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	76	60	38	17	33	224	3.58	1.40
	33.93%	26.79%	16.96%	7.59%	14.73%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	32	38	21	9	12	112	3.62	1.28
	28.57%	33.93%	18.75%	8.04%	10.71%	100.00%		
งานจราจร	35	35	20	11	6	107	3.77	1.18
	32.71%	32.71%	18.69%	10.28%	5.61%	100.00%		
งานสืบสวน	34	41	21	12	6	114	3.75	1.15
	29.82%	35.96%	18.42%	10.53%	5.26%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	150	150	97	35	26	458	3.79	1.15
	32.75%	32.75%	21.18%	7.64%	5.68%	100.00%		
รวม	368	348	225	102	86	1,129	3.72	1.22
	32.60%	30.82%	19.93%	9.03%	7.62%	100.00%		

จากข้อคำถาม 2.5 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่ผลไปในทิศทางเดียวกันคือระดับที่เห็นด้วยมากที่สุดและเห็นด้วยมาก จะแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย โดยสามารถแยกความเห็นออกไปเป็น 3 กลุ่มคือ (1) กลุ่มที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด กล่าวคือ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 35.96 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 33.93 (2) กลุ่มที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุดกับเห็นด้วยในระดับมากในสัดส่วนที่เท่ากันคือ กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 32.71 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 32.75 (3) กลุ่มที่เห็นด้วยในระดับมาก คือ กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 33.93 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 35.96 มีข้อสังเกตว่าความเห็นกลุ่มผู้กำกับการมีสัดส่วนมากที่สุด

2.6 ตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่เป็นระบบ A.R.C. (สบ.1 – สบ.5) ควรมีไว้ที่ บก. แต่ตำแหน่งที่เทียบเท่าพลตำรวจตรี (สบ.6) ควรไว้ที่ บช. หรือ ตร. เพื่อให้มีการปกครองบังคับบัญชา

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	42	38	23	7	5	115	3.91	1.10
	36.52%	33.04%	20.00%	6.09%	4.35%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	70	71	44	12	28	225	3.64	1.31
	31.11%	31.56%	19.56%	5.33%	12.44%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	37	38	22	8	7	112	3.80	1.16
	33.04%	33.93%	19.64%	7.14%	6.25%	100.00%		
งานจราจร	32	53	16	3	3	107	4.01	0.91
	29.91%	49.53%	14.95%	2.80%	2.80%	100.00%		
งานสืบสวน	32	41	25	10	6	114	3.73	1.12
	28.07%	35.96%	21.93%	8.77%	5.26%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	144	169	81	29	30	453	3.81	1.15
	31.79%	37.31%	17.88%	6.40%	6.62%	100.00%		
รวม	357	410	211	69	79	1,126	3.80	1.16
	31.71%	36.41%	18.74%	6.13%	7.02%	100.00%		

จากข้อคำถาม 2.6 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ามีความสอดคล้องกับผลในภาพรวม กล่าวคือ เกือบทุกกลุ่มเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 31.56 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 33.93 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 49.53 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 35.96 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 37.31 ยกเว้นกลุ่มผู้กำกับการที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 36.52 มีข้อสังเกตว่าความเห็นกลุ่มผู้กำกับการมีสัดส่วนมากที่สุด

จากข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน พิจารณาแยกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม (รายละเอียดตามภาคผนวก ค.) เมื่อนำมาวิเคราะห์แล้วสามารถสรุปได้ 5 ประเด็นดังนี้

1. การกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน

ความเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกันคือมองว่า การกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนควรกำหนดให้ชัดเจนว่า สถานีตำรวจภูธรที่มีปริมาณงานเท่าใด ควรมีพนักงานสอบสวนแต่ละระดับจำนวนเท่าใดและกำหนดความสำคัญของคดีรูปแบบและอัตราโทษ โดยคดีที่มีรูปแบบอัตราโทษระดับใดที่จะต้องสอบสวนโดยมีพนักงานสอบสวนร่วมกันทำเป็นทีม ซึ่งปัจจุบันไม่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานสอบสวนวิ่งเต้นหนีงานไปอยู่ตามสถานีตำรวจภูธรที่ไม่มีคดีมาก ทำให้เกิดปัญหาขาดพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรที่มีปริมาณงานมาก มีพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอกับสภาพงานและคดีที่เกิด

การกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามพระราชบัญญัติตำรวจฯ ในปัจจุบันก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ อาทิ ตำแหน่งพนักงานสอบสวนมีตั้งแต่พนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แต่ตาม ป.วิ.อ. มาตรา 18 กำหนดให้ตำรวจมียศร้อยตำรวจตรีขึ้นไปมีอำนาจสอบสวนคดีอาญาได้ เมื่อพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติไปจำกัดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน ทำให้ผู้ที่อยู่ในสถานีตำรวจที่ไม่มีตำแหน่งพนักงานสอบสวนก็ไม่มีอำนาจสอบสวนคดีอาญาได้ ตำรวจสายงานอื่นจึงไม่อาจมาช่วยงานสอบสวนได้ และโดยระบบตำแหน่งในปัจจุบัน พนักงานสอบสวนจะเจริญเติบโตตามลำพัง ทำงานและรับผิดชอบสำนวนตามลำพัง ขาดการควบคุมดูแลอย่างจริงจัง ไม่ทำงานเป็นทีมเป็นคณะ ทำให้ขาดประสิทธิภาพและตำแหน่งพนักงานสอบสวนจะเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้สิ่งจูงใจ เพื่อไม่ให้พนักงานสอบสวนที่มีอยู่ย้ายออกจากสาย ทำให้ในสถานีตำรวจมีระบบตำแหน่งทั้ง 2 แบบคือ R.C และ A.R.C. และมีระบบการบังคับบัญชาที่แยกจากกันและทำให้พนักงานสอบสวนไม่สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจได้ จึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานสอบสวนได้มีโอกาสเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจด้วย เพราะตำรวจทุกนายโดยหลักแล้วอยากก้าวขึ้นเป็นหัวหน้าสถานี และมองว่าระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนควรจัดแยกเป็นเอกเทศจากสถานีตำรวจภูธร พนักงานสอบสวนควรแยกเป็น บช. ต่างหากทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานสอบสวนอื่น เพื่อให้จัดทีมงานสอบสวนแบบทีมงานได้

จากข้อคำถาม 2.6 ในประเด็นที่ว่า ตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่เป็นระบบ A.R.C. (สบ.1 – สบ.5) ควรมีไว้ที่ บก. แต่ตำแหน่งที่เทียบเท่าพลตำรวจตรี (สบ.6) ควรไว้ที่ บช. หรือ ตร. เพื่อให้

มีการปกครองบังคับบัญชา ผลจากแบบสอบถามทุกกลุ่มเห็นด้วยในระดับมาก เว้นแต่กลุ่มผู้กำกับการที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 36.52 เมื่อนำมาพิจารณาจากคำถามปลายเปิดแล้วเห็นว่าความเห็นในกลุ่มผู้กำกับการ เห็นว่าควรเพิ่มตำแหน่ง สบ. 4 ให้มากขึ้นและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เช่น สบ.4 ประจำสถานีตำรวจภูธรจะให้รับผิดชอบงานสอบสวนโดยส่งสำนวนแทน ผกก. เพราะปัจจุบัน สบ.4 มีแค่ตำแหน่ง แต่หน้าที่ความรับผิดชอบเหมือน สบ.3 หัวหน้างานสอบสวนจึงไม่น่าจะเกิดประโยชน์อะไรในการบริหารเพียงมียศเพิ่มขึ้นแค่นั้นเอง พนักงานสอบสวนเทียบเท่า สบ.4 ขึ้นไปควรมีใน บก. ไม่ควรมีในสถานีตำรวจ จะทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานมากกว่าผลดี นอกจากนั้น ยังมองว่าพนักงานสอบสวนระดับสถานีตำรวจขาดการได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานสอบสวนจากระดับ บก .- บช.

2. การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวน

ในภาพรวมมองว่าตำแหน่งพนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นการเฉพาะและทำงานอย่างหนัก ทำให้ต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้คนอยากอยู่ในตำแหน่ง โดยการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษให้พนักงานสอบสวนและนำระบบ A.R.C มาใช้เพื่อประเมินเลื่อนตำแหน่งโดยอาศัยการสอบวัดผลและประเมินจากผลงานทางวิชาการ โดยไม่ต้องไปแข่งกันสายงานอื่น เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ แม้ระบบ A.R.C. จะมีข้อดีที่มีอิสระในการบริหารงานคดีในความรับผิดชอบ แต่การนำระบบ A.R.C มาใช้ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานสอบสวนหลายประการ อาทิ การนำผลงานทางวิชาการมาใช้ประเมินทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากพนักงานสอบสวนในแต่ละสถานีมีภาระงานที่ไม่เท่ากัน บางสถานีมีปริมาณงานมาก พนักงานสอบสวนต้องรับผิดชอบสำนวนเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ บางสถานีมีปริมาณงานน้อย พนักงานสอบสวนสามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการประเมินเลื่อนตำแหน่งได้ และระบบ A.R.C. จะส่งผลให้พนักงานสอบสวนมุ่งทำงานเพียงคนเดียว ซึ่งโดยสภาพของงานสอบสวนไม่สามารถทำได้ เพราะงานสอบสวนเป็นงานที่ต้องทำงานร่วมกับฝ่ายอื่นในสถานีตำรวจและหน่วยงานภายนอกในการแสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐาน ต้องทำงานเป็นทีม มีผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ดังนั้น การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งจึงควรวัดจากคุณภาพของงานคือสำนวนการสอบสวน ความสามารถในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหลัก เพื่อให้สอดคล้องกับทางปฏิบัติ ไม่ควรปล่อยให้ทำงานโดยอิสระต้องมีผู้ที่มีประสบการณ์ความชำนาญมากกว่ามาควบคุมดูแล และต้องมีสายการบังคับบัญชาให้คุณให้โทษได้ การเลื่อนตำแหน่งขึ้นจะใช้วิธีการสอบอย่างเดียวไม่ได้ ต้องประเมินจากผลงานที่ปฏิบัติด้วย จึงควร

กลับมาใช้ระบบการประเมินผลงานและระบบอาวุโส โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความประพฤติ การประเมินอาจทำโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและจากประชาชนที่ใช้บริการ

ผลจากแบบสอบถามในข้อ 2.2 ประเด็นที่ว่าการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งในกลุ่มงานสอบสวน ทำให้การเลื่อนตำแหน่งไม่ตรงกับผลงานที่ปฏิบัติได้ จะเห็นได้ว่ากลุ่มผู้กำกับการ เป็นกลุ่มเดียวที่มีความเห็นต่างจากกลุ่มอื่นเป็นนัยสำคัญคือ เห็นด้วยในระดับน้อย ร้อยละ 29.31 เมื่อนำมาพิจารณาจากคำถามปลายเปิดมีข้อสังเกตว่าความเห็นในกลุ่มผู้กำกับการ สามารถแยกได้เป็น 2 แนวทางคือ

1) มองว่าระบบ A.R.C. ยังมีความเหมาะสม เพราะเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้ง พนักงานสอบสวนเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน แต่จะต้องมีการบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้นด้วยและควรมีการส่งเสริมให้เติบโตในสายงาน แต่มองว่าการก้าวข้ามสายงาน อาจทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพและไม่เท่าเทียมกัน พนักงานสอบสวนอาจย้ายไปกินตำแหน่งในสายงานอื่น เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตน

2) มองว่าการนำระบบ A.R.C. แบบอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมาประเมินไม่เหมาะสม ควรใช้ระบบ R.C. แบบเดิม หรือใช้ระบบเช่นเดียวกันศาลและอัยการ เพราะพนักงานสอบสวนเป็นผู้ที่อยู่ในระบบงานยุติธรรม มีการบังคับบัญชาและมีความเกี่ยวพันกับงานหลายมิติ ซึ่งบางอย่างไม่สามารถดำเนินการเองได้ เช่น การตรวจพิสูจน์พยานหลักฐาน การใช้การวัดผลด้วยการสอบ ปริมาณงานและผลงานทางวิชาการอาจไม่เหมาะสมและปฏิบัติให้เท่าเทียมกันได้ยาก

3. คุณสมบัติของพนักงานสอบสวน

ส่วนใหญ่มองว่า เนื่องจากพนักงานสอบสวนแต่ละสถานีจะมีปริมาณสำนวนและความแตกต่างของคดีในแต่ละประเภท เช่น คดีเกี่ยวกับชีวิตร่างกาย เพศ ทรัพย์ พระราชบัญญัติป่าไม้ พระราชบัญญัติศุลกากร ฯลฯ ซึ่งในแต่ละคดีพนักงานสอบสวนจะมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะคดีแตกต่างกัน ดังนั้น ควรจะมีพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ควรจัดการฝึกอบรมแก่สายงานอื่นที่มีคุณสมบัติเป็นพนักงานสอบสวนให้ได้รับใบประกอบวิชาชีพสอบสวนด้วย และการแบ่งแยกสายงานสอบสวนออกมาอย่างชัดเจนในปัจจุบันจะมีปัญหาในเรื่องของการปฏิบัติงาน เพราะในสายปฏิบัติการไม่เคยผ่านงานสอบสวนมา ก็จะปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายไม่มีความรู้ที่ดีพอในการปฏิบัติงาน ควรที่จะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้ามาปฏิบัติงานในสายงานสอบสวน เพื่อจะได้มีความเข้าใจและมีความรู้เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องหรือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถหมุนเวียน

ทดแทนเมื่อพนักงานสอบสวนขาดแคลน และต้องให้พนักงานสอบสวนสามารถเจริญเติบโตในสายงานบริหารได้เช่นเดียวกันเท่าๆ กับสายงานอื่น

ด้านคุณสมบัติของผู้ที่เป็นหัวหน้าสถานีตำรวจ ควรแต่งตั้งจากผู้ผ่านการดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนมาก่อน เพราะหัวหน้าสถานีบางคน ไม่มีความรู้งานด้านสอบสวน การนำคนไม่เคยทำงานด้านสอบสวนคดี การสั่งคดีอาจเกิดความผิดพลาดเสียหายต่อรูปคดีได้

4. ประเด็นเรื่องค่าตอบแทน

ภาพรวมมองว่า การกำหนดเงินค่าตอบแทนตำแหน่งพนักงานสอบสวนควรให้เหมาะสมกับปริมาณงานในสถานีตำรวจ และควรดูแลสวัสดิการและกำหนดเงินค่าตอบแทน พนักงานสอบสวนให้ใกล้เคียงกับหน่วยงานในกระบวนยุติธรรมอื่น เช่น กรมสอบสวนคดีพิเศษ อัยการ ศาล

5. ปัญหาความขาดแคลน

ด้านการแก้ไขปัญหาความขาดแคลนพนักงานสอบสวน ส่วนใหญ่มองว่าปัญหาการขาดแคลนพนักงานสอบสวนมีในทุกสถานีตำรวจ โดยเฉพาะสถานีตำรวจขนาดใหญ่ แม้ว่าในปัจจุบันจะมีเงินประจำตำแหน่งแล้วก็ตาม เพราะจำนวนคดีขึ้นอยู่กับสภาพอาชญากรรมในพื้นที่ เมื่อเกิดปัญหาความขาดแคลนทำให้คุณภาพสำนวนการสอบสวน พนักงานสอบสวนเหนื่อยล้า เบื่อหน่ายไม่มีกำลังใจ ส่งผลต่อการบริการกับประชาชนที่มาติดต่อราชการหรือแจ้งความร้องทุกข์ สมควรแก้ไขให้ขยายตำแหน่งทุกสถานีตำรวจให้เพียงพอต่อปริมาณงานและควรมีพนักงานสอบสวนหญิงทุกโรงพักด้วย

ส่วนที่ 3 งานสอบสวนและงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

	ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น (จำนวนคน/ร้อยละ)					Total	ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$	S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.1	ต้องกำหนดให้มีผู้ช่วยเหลือในการพิมพ์เอกสารบันทึกข้อมูลที่เพียงพอเพื่อพนักงานสอบสวนจะได้มีเวลาออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน	623	346	119	29	14	1,131	4.36	0.86
		55.08	30.59	10.52	2.56	1.24	100.00		
3.2	ควรมีนิติกรซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ คอยให้คำปรึกษาในด้านกฎหมายต่อพนักงานสอบสวนและข้าราชการในสถานีตำรวจ กรณีที่มีปัญหาข้อกฎหมาย	358	351	177	94	145	1,125	3.61	1.35
		31.82	31.20	15.73	8.36	12.89	100.00		
3.3	ต้องกำหนดให้มีกลุ่มงานหรือแผนกเพื่อร่วมกันทำหน้าที่สอบสวนคดีสำคัญ (major case) ซึ่งอาจมีจำนวน 2 คน หรือมากกว่านั้น	510	401	165	33	17	1,126	4.20	0.90
		45.29	35.61	14.65	2.93	1.51	100.00		
3.4	ต้องมีการควบคุม สั่งการ รายงานผล และมีข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ	522	395	155	25	14	1,111	4.25	0.87
		46.98	35.55	13.95	2.25	1.26	100.00		
3.5	ควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือ และงบประมาณที่เพียงพอสำหรับให้พนักงานสอบสวนใช้ในการบริหารจัดการคดี	837	208	72	9	3	1,129	4.65	0.66
		74.14	18.42	6.38	0.80	0.27	100.00		
3.6	ควรมีการสนับสนุนความก้าวหน้าจากผลการปฏิบัติงานจริง	763	226	62	6	2	1,059	4.64	0.63
		72.05	21.34	5.85	0.57	0.19	100.00		
3.7	ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้ประชาชนได้รับทราบ เพื่อสร้างความศรัทธาของประชาชนต่อระบบงานสอบสวน และส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น	640	334	127	17	14	1,132	4.39	0.84
		56.54	29.51	11.22	1.50	1.24	100.00		
3.8	เมื่อพนักงานสอบสวนคำร้องทุกข์ คำกล่าวโทษ หรือสืบทราบว่ามีการกระทำความผิด พนักงานสอบสวนจะต้องเป็นผู้วางแนวทางการสอบสวน ออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน	578	362	155	22	16	1,133	4.29	0.88
		51.02	31.95	13.68	1.94	1.41	100.00		

	ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น (จำนวนคน/ร้อยละ)					Total	ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$	S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	อำนวยการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด บันทึกคำให้การ ทำสำนวนการสอบสวน และนำตัวผู้กระทำความผิดขึ้นพิสูจน์ความผิดในชั้นศาล ดังนั้น พนักงานสอบสวน จึงเป็นผู้ที่กฎหมายให้อำนาจไว้มากกว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ ในการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด								

ผลจากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นเกี่ยวกับงานสอบสวนและงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจ พบว่า

3.1) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 55.08 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า ต้องกำหนดให้มีผู้ช่วยเหลือในการพิมพ์เอกสาร บันทึกข้อมูลที่เพียงพอเพื่อพนักงานสอบสวนจะได้มีเวลาออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน

3.2) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 31.82 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า ควรมีนิติกรซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ คอยให้คำปรึกษาในด้านกฎหมายต่อพนักงานสอบสวนและข้าราชการในสถานีตำรวจ กรณีที่มีปัญหาข้อกฎหมาย

3.3) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 45.29 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า ต้องกำหนดให้มีกลุ่มงานหรือแผนกเพื่อร่วมกันทำหน้าที่สอบสวนคดีสำคัญ (major case) ซึ่งอาจมีจำนวน 2 คน หรือมากกว่านั้น

3.4) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 46.98 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า ต้องมีการควบคุมสั่งการ รายงานผล และมีข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ

3.5) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 74.14 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า ควรมีอุปกรณ์เครื่องมือ และงบประมาณที่เพียงพอสำหรับให้พนักงานสอบสวนใช้ในการบริหารจัดการคดี

3.6) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 72.05 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า ควรมีการสนับสนุนความก้าวหน้าจากผลการปฏิบัติงานจริง

3.7) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 56.54 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้ประชาชนได้รับทราบ เพื่อสร้างความ

ศรัทธาของประชาชนต่อระบบงานสอบสวน และส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น

3.8) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 51.02 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า เมื่อพนักงานสอบสวนคำร้องทุกข์ คำกล่าวโทษ หรือสืบทราบว่ามีการกระทำความผิด พนักงานสอบสวนจะต้องเป็นผู้วางแนวทางการสอบสวน ออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน อำนวยการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด บันทึกคำให้การ ทำสำนวนการสอบสวน และนำตัวผู้กระทำความผิดขึ้นพิสูจน์ความผิดในชั้นศาล ดังนั้น พนักงานสอบสวน จึงเป็นผู้ที่กฎหมายให้อำนาจไว้มากกว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ ในการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด

เมื่อแยกพิจารณาผลจากแบบสอบถามรายข้อตั้งแต่ 3.1 – 3.8 โดยจำแนกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มผู้กำกับการ กลุ่มพนักงานสอบสวน กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม กลุ่มงานจราจร กลุ่มงานสืบสวนและกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ตามลำดับ พบว่า

3.1 ต้องกำหนดให้มีผู้ช่วยเหลือในการพิมพ์เอกสาร บันทึกข้อมูลที่เพียงพอ เพื่อพนักงานสอบสวนจะได้มีเวลาออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	64	36	11	5	0	116	4.37	0.83
	55.17%	31.03%	9.48%	4.31%	0.00%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	173	41	8	1	0	223	4.73	0.54
	77.58%	18.39%	3.59%	0.45%	0.00%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	45	45	15	6	0	111	4.16	0.86
	40.54%	40.54%	13.51%	5.41%	0.00%	100.00%		
งานจราจร	58	34	11	1	3	107	4.34	0.91
	54.21%	31.78%	10.28%	0.93%	2.80%	100.00%		
งานสืบสวน	52	40	17	4	3	116	4.16	0.97
	44.83%	34.48%	14.66%	3.45%	2.59%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	231	150	57	12	8	458	4.28	0.90
	50.44%	32.75%	12.45%	2.62%	1.75%	100.00%		
รวม	623	346	119	29	14	1,131	4.36	0.86
	55.08%	30.59%	10.52%	2.56%	1.24%	100.00%		

จากข้อคำถาม 3.1 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ามีความสอดคล้องกับผลในภาพรวม กล่าวคือ ทุกกลุ่มเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 55.17 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 40.54 (ซึ่งมีสัดส่วนเทากับความเห็นในระดับมาก) กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 54.21 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 44.83 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 50.44 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มพนักงานสอบสวนเห็นด้วยในระดับมากที่สุดถึงร้อยละ 77.58

3.2 ควรมีนิติกรซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ คอยให้คำปรึกษาในด้านกฎหมายต่อพนักงานสอบสวนและข้าราชการในสถานีตำรวจ กรณีที่มีปัญหาข้อกฎหมาย

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	29	36	19	11	21	116	3.35	1.42
	25.00%	31.03%	16.38%	9.48%	18.10%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	97	54	29	10	34	224	3.76	1.43
	43.30%	24.11%	12.95%	4.46%	15.18%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	37	32	19	11	11	110	3.66	1.31
	33.64%	29.09%	17.27%	10.00%	10.00%	100.00%		
งานจราจร	29	37	15	14	12	107	3.53	1.32
	27.10%	34.58%	14.02%	13.08%	11.21%	100.00%		
งานสืบสวน	28	38	20	8	21	115	3.38	1.41
	24.35%	33.04%	17.39%	6.96%	18.26%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	138	154	75	40	46	453	3.66	1.27
	30.46%	34.00%	16.56%	8.83%	10.15%	100.00%		
รวม	358	351	177	94	145	1,125	3.61	1.35
	31.82%	31.20%	15.73%	8.36%	12.89%	100.00%		

จากข้อคำถาม 3.2 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ความเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากที่สุดและระดับมาก กลุ่มที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 43.30 และกลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 33.64 กลุ่มที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 31.03 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 34.58 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 33.04 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 34.00 ประเด็นนี้มีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มพนักงานสอบสวนมีสัดส่วนมากที่สุด

3.3 ต้องกำหนดให้มีกลุ่มงานหรือแผนกเพื่อร่วมกันทำหน้าที่สอบสวนคดีสำคัญ (major case) ซึ่งอาจมีจำนวน 2 คน หรือมากกว่านั้น

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	50	41	15	7	3	116	4.10	1.02
	43.10%	35.34%	12.93%	6.03%	2.59%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	136	63	20	4	1	224	4.47	0.77
	60.71%	28.13%	8.93%	1.79%	0.45%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	44	43	18	2	1	108	4.18	0.84
	40.74%	39.81%	16.67%	1.85%	0.93%	100.00%		
งานจราจร	43	45	16	1	2	107	4.18	0.86
	40.19%	42.06%	14.95%	0.93%	1.87%	100.00%		
งานสืบสวน	46	47	19	3	1	116	4.16	0.85
	39.66%	40.52%	16.38%	2.59%	0.86%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	191	162	77	16	9	455	4.12	0.95
	41.98%	35.60%	16.92%	3.52%	1.98%	100.00%		
รวม	510	401	165	33	17	1,126	4.20	0.90
	45.29%	35.61%	14.65%	2.93%	1.51%	100.00%		

จากข้อคำถาม 3.3 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ความเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากที่สุดและระดับมาก กลุ่มที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 43.10 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 60.71 และกลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 40.74 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 41.98 กลุ่มที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 42.06 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 40.52 ประเด็นนี้มีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มพนักงานสอบสวนมีสัดส่วนมากที่สุด

3.4 ต้องมีการควบคุม สั่งการ รายงานผล และมีข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	64	41	8	3	0	116	4.43	0.74
	55.17%	35.34%	6.90%	2.59%	0.00%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	97	82	32	6	4	221	4.19	0.91
	43.89%	37.10%	14.48%	2.71%	1.81%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	54	34	17	1	3	109	4.24	0.94
	49.54%	31.19%	15.60%	0.92%	2.75%	100.00%		
งานจราจร	52	35	12	4	2	105	4.25	0.94
	49.52%	33.33%	11.43%	3.81%	1.90%	100.00%		
งานสืบสวน	53	40	19	3	0	115	4.24	0.82
	46.09%	34.78%	16.52%	2.61%	0.00%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	202	163	67	8	5	445	4.23	0.85
	45.39%	36.63%	15.06%	1.80%	1.12%	100.00%		
รวม	522	395	155	25	14	1,111	4.25	0.87
	46.98%	35.55%	13.95%	2.25%	1.26%	100.00%		

จากข้อคำถาม 3.4 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวม คือ เห็นด้วยในระดับมากที่สุด กล่าวคือ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 55.17 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 43.89 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 49.54 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 49.52 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 45.39 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 45.39 ประเด็นนี้มีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มผู้กำกับการมีสัดส่วนมากที่สุด

3.5 ควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือ และงบประมาณที่เพียงพอสำหรับให้พนักงานสอบสวนใช้ในการบริหารจัดการคดี

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	94	19	3	0	0	116	4.78	0.47
	81.03%	16.38%	2.59%	0.00%	0.00%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	183	28	11	0	1	223	4.76	0.58
	82.06%	12.56%	4.93%	0.00%	0.45%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	77	24	9	0	0	110	4.62	0.64
	70.00%	21.82%	8.18%	0.00%	0.00%	100.00%		
งานจราจร	81	17	9	0	0	107	4.67	0.63
	75.70%	15.89%	8.41%	0.00%	0.00%	100.00%		
งานสืบสวน	87	19	7	2	0	115	4.66	0.67
	75.65%	16.52%	6.09%	1.74%	0.00%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	315	101	33	7	2	458	4.57	0.73
	68.78%	22.05%	7.21%	1.53%	0.44%	100.00%		
รวม	837	208	72	9	3	1,129	4.65	0.66
	74.14%	18.42%	6.38%	0.80%	0.27%	100.00%		

จากข้อคำถาม 3.5 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวม คือ เห็นด้วยในระดับมากที่สุดและมีสัดส่วนที่มาก กล่าวคือ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 81.03 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 82.06 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 70.00 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 75.70 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 75.65 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 68.78 ประเด็นนี้มีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มพนักงานสอบสวนมีสัดส่วนมากที่สุด

3.6 ควรมีการสนับสนุนความก้าวหน้าจากผลการปฏิบัติงานจริง

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	90	22	2	1	0	115	4.75	0.53
	78.26%	19.13%	1.74%	0.87%	0.00%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	169	29	11	0	0	209	4.76	0.54
	80.86%	13.88%	5.26%	0.00%	0.00%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	77	20	7	2	0	106	4.62	0.70
	72.64%	18.87%	6.60%	1.89%	0.00%	100.00%		
งานจราจร	78	17	6	0	1	102	4.68	0.68
	76.47%	16.67%	5.88%	0.00%	0.98%	100.00%		
งานสืบสวน	80	18	8	1	0	107	4.65	0.66
	74.77%	16.82%	7.48%	0.93%	0.00%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	269	120	28	2	1	420	4.56	0.66
	64.05%	28.57%	6.67%	0.48%	0.24%	100.00%		
รวม	763	226	62	6	2	1,059	4.64	0.63
	72.05%	21.34%	5.85%	0.57%	0.19%	100.00%		

จากข้อคำถาม 3.6 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวม คือ เห็นด้วยในระดับมากที่สุดและมีสัดส่วนที่มาก กล่าวคือ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 78.26 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 80.86 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 72.64 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 76.47 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 74.77 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 64.05 ประเด็นนี้มีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มพนักงานสอบสวนมีสัดส่วนมากที่สุด

3.7 ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้ประชาชนได้รับทราบ เพื่อสร้างความศรัทธาของประชาชนต่อระบบงานสอบสวน และส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	75	30	9	1	1	116	4.53	0.75
	64.66%	25.86%	7.76%	0.86%	0.86%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	139	59	18	3	6	225	4.43	0.90
	61.78%	26.22%	8.00%	1.33%	2.67%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	65	28	16	1	1	111	4.40	0.83
	58.56%	25.23%	14.41%	0.90%	0.90%	100.00%		
งานจราจร	60	37	10	0	0	107	4.47	0.66
	56.07%	34.58%	9.35%	0.00%	0.00%	100.00%		
งานสืบสวน	80	18	8	1	0	107	4.65	0.66
	74.77%	16.82%	7.48%	0.93%	0.00%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	239	144	57	11	6	457	4.31	0.88
	52.30%	31.51%	12.47%	2.41%	1.31%	100.00%		
รวม	640	334	127	17	14	1,132	4.39	0.84
	56.54%	29.51%	11.22%	1.50%	1.24%	100.00%		

จากข้อคำถาม 3.7 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมคือ เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 64.66 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 61.78 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 58.56 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 56.07 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 74.77 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 52.30 ประเด็นนี้มีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มผู้กำกับการมีสัดส่วนมากที่สุด

3.8 เมื่อพนักงานสอบสวนคำร้องทุกข์ คำกล่าวโทษ หรือสืบทราบว่ามีการกระทำความผิด พนักงานสอบสวนจะต้องเป็นผู้วางแนวทางการสอบสวนออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน อำนวยการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด บันทึกคำให้การ ทำสำนวนการสอบสวนและนำตัวผู้กระทำความผิดขึ้นพิสูจน์ความผิดในชั้นศาล ดังนั้น พนักงานสอบสวน จึงเป็นผู้ที่กฎหมายให้อำนาจไว้มากกว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ ในการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	60	39	12	1	4	116	4.29	0.94
	51.72%	33.62%	10.34%	0.86%	3.45%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	130	60	29	2	4	225	4.38	0.87
	57.78%	26.67%	12.89%	0.89%	1.78%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	54	37	12	5	2	110	4.24	0.95
	49.09%	33.64%	10.91%	4.55%	1.82%	100.00%		
งานจราจร	53	37	13	2	2	107	4.28	0.89
	49.53%	34.58%	12.15%	1.87%	1.87%	100.00%		
งานสืบสวน	51	43	20	2	0	116	4.23	0.80
	43.97%	37.07%	17.24%	1.72%	0.00%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	230	146	69	10	4	459	4.28	0.86
	50.11%	31.81%	15.03%	2.18%	0.87%	100.00%		
รวม	578	362	155	22	16	1,133	4.29	0.88
	51.02%	31.95%	13.68%	1.94%	1.41%	100.00%		

จากข้อคำถาม 3.8 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมคือ เห็นด้วยในระดับมากที่สุด กล่าวคือ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 51.72 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 57.78 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 49.09 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 49.53 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 43.97 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 50.11 ประเด็นนี้มีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มพนักงานสอบสวนมีสัดส่วนมากที่สุด

จากข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับงานสอบสวนและงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจ พิจารณาแยกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม (รายละเอียดตามภาคผนวก ค.) เมื่อนำมาวิเคราะห์แล้วสรุปได้ 4 ประเด็นดังนี้

1. การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวน

ส่วนใหญ่มองว่างานสอบสวนเป็นงานที่มีภาระค่อนข้างมาก พนักงานสอบสวนเป็นผู้รวบรวมพยานหลักฐานทั้งพยานบุคคล เอกสารวัตถุ จัดทำสำนวน ตลอดทั้งรวบรวมพยานหลักฐานฝ่ายผู้ต้องหาเพื่อพิสูจน์ความผิดถูกผิดของผู้ต้องหา จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวนขึ้นช่วยงานพนักงานสอบสวน ด้านงานธุรการ เช่น งานธุรการทั่วไป งานบันทึกข้อมูล เรื่องการส่งของกลาง การติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่น เป็นการลดภาระของพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนจะได้มีเวลาในการทำคดี วางแผนการสอบสวน หรือหาพยานหลักฐาน ไม่ใช้เวลาไปกับงานธุรการโดยไม่เกิดประโยชน์ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องานสอบสวน โดยควรจัดผู้ช่วยงานสอบสวนให้เพียงพอต่อปริมาณคดีของแต่ละท้องที่ ส่วนด้านคุณสมบัติของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็นผู้มีคุณวุฒิทางนิติศาสตร์ ความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับผลในข้อ 3.1 ที่ว่าต้องกำหนดให้มีผู้ช่วยเหลือในการพิมพ์เอกสาร บันทึกข้อมูลที่เพียงพอ เพื่อพนักงานสอบสวนจะได้มีเวลาออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

2. การจัดให้มีนิติกรประจำสถานีตำรวจ

ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีนิติกรประจำสถานีเพื่อคอยให้คำปรึกษาแก่พนักงานสอบสวนและตำรวจในสถานี เพื่อความละเอียดรอบคอบในการทำสำนวนคดี อีกทั้งเพื่อได้ทราบกฎหมายใหม่ๆ ที่มีการแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ นิติกรจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดในการบังคับใช้กฎหมาย หรืออำนวยความยุติธรรมกับประชาชน ความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับผลในข้อ 3.2 ที่ว่าควรมีนิติกรซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ คอยให้คำปรึกษาในด้านกฎหมายต่อพนักงานสอบสวนและข้าราชการในสถานีตำรวจ กรณีที่มีปัญหาข้อกฎหมาย ที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานสอบสวนที่มีสัดส่วนมากที่สุด

อย่างไรก็ดี มีบางส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับการจัดให้มีนิติกรในสถานีตำรวจ เนื่องจากมองว่าพนักงานสอบสวนเป็นผู้มีความรู้ทางกฎหมายดีแล้วและยังมีพนักงานอัยการเป็นผู้ที่คอยตรวจสอบด้าน

สำนวนคดีอยู่ อีกทั้งงานสอบสวนต้องใช้เทคนิค พนักงานสอบสวนที่ผ่านงานมานาน จะสอบสวนได้ดีกว่านิติกรที่มีความรู้ด้านกฎหมายอย่างเดียว

3. การแยกงานสอบสวนออกเป็นกลุ่มงานหรือแผนก

ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจุบันพนักงานสอบสวนทำงานเพียงผู้เดียว ควบคุมสั่งการงานสืบสวนไม่ได้ ไม่เป็นเอกภาพ ทำให้งานไม่สัมฤทธิผล ในการทำสำนวนคดีที่มีความสำคัญ หรือคดีที่มีความซับซ้อน พนักงานสอบสวนควรทำงานเป็นทีม ต้องมีการมอบหมายหน้าที่แบ่งหน้าที่กันทำ ให้แต่ละคนไปรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ ในแต่ละประเภทเข้ามาประกอบรวบรวมไว้ในสำนวน เพื่อความรวดเร็วในการอำนวยความยุติธรรม สอดคล้องกับผลในข้อ 3.3 ที่ว่า ต้องกำหนดให้มีกลุ่มงานหรือแผนกเพื่อร่วมกันทำหน้าที่สอบสวนคดีสำคัญ (major case) ซึ่งอาจมีจำนวน 2 คน หรือมากกว่านั้น ที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากที่สุดและระดับมาก

4. ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน

ส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า พนักงานสอบสวนขาดสิ่งอำนวยที่จะทำการสอบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะไม่เพียงพอ รัฐควรจัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยให้กับพนักงานสอบสวน เพื่องานสอบสวนจะได้มีประสิทธิภาพสะดวกรวดเร็วในการให้การบริการแก่ประชาชน อาทิเช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ อุปกรณ์ ยานพาหนะ โปรแกรมที่สามารถสืบค้นข้อมูล ระบบการตรวจสอบประวัติผู้ต้องหา ระบบตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมือ ความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับผลในข้อ 3.5 ที่ว่าควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือ และงบประมาณที่เพียงพอสำหรับให้พนักงานสอบสวนใช้ในการบริหารจัดการคดี ที่ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มเห็นด้วยในระดับมากที่สุดและมีสัดส่วนที่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มพนักงานสอบสวน

ส่วนที่ 4 การบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ

	ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น (จำนวนคน/ร้อยละ)					Total	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4.1	คดีที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนหรือคดีสำคัญ (major case) ควรจะมีพนักงานสอบสวนร่วมทำการสอบสวนมากกว่า 1 คน และมีลักษณะเป็นทีมเพื่อช่วยกันทำการสอบสวน รวมรวบพยานหลักฐาน และติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ จึงจะทำให้การสอบสวนคดีนั้นแล้วเสร็จและมีประสิทธิภาพ	762	271	75	8	2	1,118	4.59	0.66
		68.16	24.24	6.71	0.72	0.18	100.00		
4.2	จะเป็นตามข้อ 4.1 ได้จำเป็นต้องจัดเป็นแผนก เพื่อสอบสวนคดีประเภทต่างๆ มีรองสารวัตรประมาณ 4 คน : สารวัตร 1 คน	478	370	198	39	27	1,112	4.11	0.98
		42.99	33.27	17.81	3.51	2.43	100.00		
4.3	พนักงานสอบสวนควรทำหน้าที่สืบสวนก่อนเกิดเหตุด้วยเพื่อจะได้มีข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการสอบสวน จึงควรกำหนดให้ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่เป็นผู้สืบสวนสอบสวน	381	332	258	76	63	1,110	3.80	1.15
		34.32	29.91	23.24	6.85	5.68	100.00		
4.4	สารวัตรควรเป็นหัวหน้างานในระดับแผนก มีหน้าที่ปกครอง ควบคุม ตรวจสอบคุณภาพงาน เสนอแนะการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งและลงโทษข้าราชการในแผนกได้ด้วย	454	379	214	34	32	1,113	4.07	0.99
		40.79	34.05	19.23	3.05	2.88	100.00		
4.5	รองผู้กำกับการควรเป็นตำแหน่งรองจากผู้กำกับการ โดยให้ผู้กำกับการเป็นผู้มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้กำกับการในงานใดตามที่ผู้กำกับการเห็นควร เพื่อให้เกิดเอกภาพการบังคับบัญชาและการบริหารในสถานีตำรวจจะได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	525	382	154	20	31	1,112	4.21	0.94
		47.21	34.35	13.85	1.80	2.79	100.00		

ผลจากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ พบว่า

4.1) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 68.16 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า คดีที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนหรือคดีสำคัญ (major case) ควรจะมีพนักงานสอบสวนร่วมทำการสอบสวนมากกว่า 1 คน และมีลักษณะเป็นทีมเพื่อช่วยกันทำการสอบสวน รวมรวบพยานหลักฐาน และติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ จึงจะทำให้การสอบสวนคดีนั้นแล้วเสร็จและมีประสิทธิภาพ

4.2) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 42.99 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า จะเป็นตามข้อ 4.1 ได้จำเป็นต้องจัดเป็นแผนก เพื่อสอบสวนคดีประเภทต่างๆ มีรองสารวัตรประมาณ 4 คน : สารวัตร 1 คน

4.3) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 34.32 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า พนักงานสอบสวนควรทำหน้าที่สืบสวนก่อนเกิดเหตุด้วย เพื่อจะได้มีข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการสอบสวน จึงควรกำหนดให้ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่เป็นผู้สืบสวนสอบสวน

4.4) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 40.79 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า สารวัตรควรเป็นหัวหน้างานในระดับแผนก มีหน้าที่ปกครอง ควบคุม ตรวจสอบคุณภาพงาน เสนอแนะการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งและลงโทษข้าราชการในแผนกได้ด้วย

4.5) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 47.21 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า รองผู้กำกับการควรเป็นตำแหน่งรองจากผู้กำกับการ โดยให้ผู้กำกับการเป็นผู้มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้กำกับการในงานใด ตามที่ผู้กำกับการเห็นควร เพื่อให้เกิดเอกภาพ การบังคับบัญชาและการบริหารในสถานีตำรวจจะได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เมื่อแยกพิจารณาผลจากแบบสอบถามรายข้อตั้งแต่ 4.1 – 4.5 โดยจำแนกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มผู้กำกับการ กลุ่มพนักงานสอบสวน กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม กลุ่มงานจราจร กลุ่มงานสืบสวนและกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ตามลำดับ พบว่า

4.1 คดีที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนหรือคดีสำคัญ (major case) ควรจะมีพนักงานสอบสวนร่วมทำการสอบสวนมากกว่า 1 คน และมีลักษณะเป็นทีมเพื่อช่วยกันทำการสอบสวน รวมรวบพยานหลักฐาน และติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ จึงจะทำให้การสอบสวนคดีนั้นแล้วเสร็จและมีประสิทธิภาพ

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	91	21	4	0	0	116	4.75	0.51
	78.45%	18.10%	3.45%	0.00%	0.00%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	167	43	12	0	0	222	4.70	0.57
	75.23%	19.37%	5.41%	0.00%	0.00%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	71	31	9	0	0	111	4.56	0.64
	63.96%	27.93%	8.11%	0.00%	0.00%	100.00%		
งานจราจร	68	30	8	1	0	107	4.54	0.68
	63.55%	28.04%	7.48%	0.93%	0.00%	100.00%		
งานสืบสวน	73	31	10	0	1	115	4.52	0.73
	63.48%	26.96%	8.70%	0.00%	0.87%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	292	115	32	7	1	447	4.54	0.72
	65.32%	25.73%	7.16%	1.57%	0.22%	100.00%		
รวม	762	271	75	8	2	1,118	4.59	0.66
	68.16%	24.24%	6.71%	0.72%	0.18%	100.00%		

จากข้อคำถาม 4.1 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมคือเห็นด้วยในระดับมากที่สุดและมีสัดส่วนมาก กล่าวคือ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 78.45 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 75.23 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 63.96 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 63.55 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 63.48 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 65.32 ประเด็นนี้มีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มผู้กำกับการมีสัดส่วนมากที่สุด

4.2 จะเป็นตามข้อ 4.1 ได้ จำเป็นต้องจัดเป็นแผนก เพื่อสอบสวนคดีประเภทต่างๆ มีรองสารวัตร ประมาณ 4 คน : สารวัตร 1 คน

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	40	36	19	15	5	115	3.79	1.18
	34.78%	31.30%	16.52%	13.04%	4.35%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	121	59	31	4	6	221	4.29	0.96
	54.75%	26.70%	14.03%	1.81%	2.71%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	41	43	19	6	2	111	4.04	0.96
	36.94%	38.74%	17.12%	5.41%	1.80%	100.00%		
งานจราจร	47	38	18	2	1	106	4.21	0.86
	44.34%	35.85%	16.98%	1.89%	0.94%	100.00%		
งานสืบสวน	54	32	24	3	1	114	4.18	0.92
	47.37%	28.07%	21.05%	2.63%	0.88%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	175	162	87	9	12	445	4.08	0.95
	39.33%	36.40%	19.55%	2.02%	2.70%	100.00%		
รวม	478	370	198	39	27	1,112	4.11	0.98
	42.99%	33.27%	17.81%	3.51%	2.43%	100.00%		

จากข้อคำถาม 4.2 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมคือเห็นด้วยในระดับมากที่สุด กล่าวคือ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 34.78 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 54.75 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 44.34 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 47.37 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 39.33 โดยมีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มพนักงานสอบสวนมีสัดส่วนมากที่สุด และยกเว้นกลุ่มงานป้องกันและปราบปรามที่มีความเห็นในระดับมาก ร้อยละ 38.74

4.3 พนักงานสอบสวนควรทำหน้าที่สืบสวนก่อนเกิดเหตุด้วย เพื่อจะได้มีข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการสอบสวน จึงควรกำหนดให้ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่เป็นผู้สืบสวนสอบสวน

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	40	27	27	13	9	116	3.66	1.27
	34.48%	23.28%	23.28%	11.21%	7.76%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	82	52	55	16	15	220	3.77	1.22
	37.27%	23.64%	25.00%	7.27%	6.82%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	40	34	22	8	7	111	3.83	1.18
	36.04%	30.63%	19.82%	7.21%	6.31%	100.00%		
งานจราจร	32	38	26	3	6	105	3.83	1.08
	30.48%	36.19%	24.76%	2.86%	5.71%	100.00%		
งานสืบสวน	38	37	20	8	12	115	3.70	1.28
	33.04%	32.17%	17.39%	6.96%	10.43%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	149	144	108	28	14	443	3.87	1.05
	33.63%	32.51%	24.38%	6.32%	3.16%	100.00%		
รวม	381	332	258	76	63	1,110	3.80	1.15
	34.32%	29.91%	23.24%	6.85%	5.68%	100.00%		

จากข้อคำถาม 4.3 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมคือเห็นด้วยในระดับมากที่สุด กล่าวคือ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 34.48 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 37.27 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 36.04 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 33.04 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 33.63 โดยมีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มพนักงานสอบสวนมีสัดส่วนมากที่สุด และยกเว้นกลุ่มงานจราจรที่มีความเห็นในระดับมาก ร้อยละ 36.19

4.4 สารวัตรควรเป็นหัวหน้างานในระดับแผนก มีหน้าที่ปกครอง ควบคุม ตรวจสอบคุณภาพงาน เสนอแนะการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งและลงโทษข้าราชการในแผนกได้ด้วย

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	40	44	22	5	4	115	3.97	1.02
	34.78%	38.26%	19.13%	4.35%	3.48%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	109	55	43	7	6	220	4.15	1.02
	49.55%	25.00%	19.55%	3.18%	2.73%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	43	42	21	3	2	111	4.09	0.92
	38.74%	37.84%	18.92%	2.70%	1.80%	100.00%		
งานจราจร	40	45	13	3	5	106	4.06	1.02
	37.74%	42.45%	12.26%	2.83%	4.72%	100.00%		
งานสืบสวน	51	33	25	3	3	115	4.10	1.00
	44.35%	28.70%	21.74%	2.61%	2.61%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	171	160	90	13	12	446	4.04	0.97
	38.34%	35.87%	20.18%	2.91%	2.69%	100.00%		
รวม	454	379	214	34	32	1,113	4.07	0.99
	40.79%	34.05%	19.23%	3.05%	2.88%	100.00%		

จากข้อคำถาม 4.4 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีความเห็นออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 49.55 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 38.74 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 44.35 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 38.34 โดยมีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มพนักงานสอบสวนมีสัดส่วนมากที่สุด และกลุ่มที่มีความเห็นในระดับมาก ได้แก่ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 38.26 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 42.45

4.5 รองผู้กำกับการควรเป็นตำแหน่งรองจากผู้กำกับการ โดยให้ผู้กำกับการเป็นผู้มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้กำกับการในงานใด ตามที่ผู้กำกับการเห็นควร เพื่อให้เกิดเอกภาพ การบังคับบัญชาและการบริหารในสถานีตำรวจจะได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	62	40	10	1	2	115	4.38	0.82
	53.91%	34.78%	8.70%	0.87%	1.74%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	109	64	38	3	6	220	4.21	0.96
	49.55%	29.09%	17.27%	1.36%	2.73%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	46	43	14	4	4	111	4.11	1.00
	41.44%	38.74%	12.61%	3.60%	3.60%	100.00%		
งานจราจร	48	40	13	2	3	106	4.21	0.93
	45.28%	37.74%	12.26%	1.89%	2.83%	100.00%		
งานสืบสวน	59	35	16	2	3	115	4.26	0.95
	51.30%	30.43%	13.91%	1.74%	2.61%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	201	160	63	8	13	445	4.19	0.95
	45.17%	35.96%	14.16%	1.80%	2.92%	100.00%		
รวม	525	382	154	20	31	1,112	4.21	0.94
	47.21%	34.35%	13.85%	1.80%	2.79%	100.00%		

จากข้อคำถาม 4.5 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมคือเห็นด้วยในระดับมากที่สุด กล่าวคือ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 53.91 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 49.55 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 41.44 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 45.28 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 51.30 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 45.17 มีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มผู้กำกับการมีสัดส่วนมากที่สุด

จากข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ พิจารณาแยกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม (รายละเอียดตามภาคผนวก ค.) เมื่อนำมาวิเคราะห์แล้วสรุปได้ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของงานสอบสวน

มองว่าการสอบสวนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากจัดพนักงานสอบสวนรับผิดชอบตามประเภทคดี สำหรับคดีที่จะต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะหรือคดีสำคัญ เช่น คดีทางเทคโนโลยี คดีทรัพยากรธรรมชาติ คดีที่เกี่ยวกับอาชญากรรมทั่วไป คดีทางเศรษฐกิจ ฯลฯ ควรมีพนักงานสอบสวนมากกว่า 1 คนทำเป็นทีมในการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐาน การทำงานเป็นทีมจะช่วยคิดและแบ่งหน้าที่กันไป ส่งผลให้งานสอบสวนมีคุณภาพมาก แต่หัวหน้าทีมต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์สามารถแก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางการสอบสวนได้ชัดเจน และควรมีฝ่ายสืบสวนมาร่วมทำการสืบสวนสอบสวนโดยมีหัวหน้าพนักงานสอบสวนเป็นหัวหน้าทีม และในการทำสำนวนแต่ละคดี ควรให้ทีมรับผิดชอบร่วมกัน เนื่องจากปัจจุบันแบ่งความรับผิดชอบในการทำสำนวนเป็นรายบุคคล บางคนมีสำนวนมาก บางคนมีสำนวนน้อย ไม่เท่ากัน และเห็นด้วยที่ต้องจัดเป็นแผนก เพื่อสอบสวนคดีประเภทต่างๆ แต่ต้องเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนเพียงพอในการทำงาน

จากความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับผลในข้อ 4.1 ที่ว่า คดีที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนหรือคดีสำคัญ (major case) ควรจะมีพนักงานสอบสวนร่วมทำการสอบสวนมากกว่า 1 คน และมีลักษณะเป็นทีมเพื่อช่วยกันทำการสอบสวน รวมรวบพยานหลักฐาน และติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ จึงจะทำให้การสอบสวนคดีนั้นแล้วเสร็จและมีประสิทธิภาพ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมคือเห็นด้วยในระดับมากที่สุดและมีสัดส่วนมาก และสอดคล้องกับผลในข้อ 4.2 ที่ว่าจะเป็นตามข้อ 4.1 ได้ จำเป็นต้องจัดเป็นแผนก เพื่อสอบสวนคดีประเภทต่างๆมีรองสารวัตรประมาณ 4 คน : สารวัตร 1 คน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

2. การรวมงานสืบสวนและงานสอบสวนไว้ด้วยกัน

ความเห็นที่ต้องนำพิจารณาเป็นหลักคือจากกลุ่มพนักงานสอบสวนและกลุ่มงานสืบสวน ซึ่งกลุ่มพนักงานสอบสวนมองว่า งานสอบสวนกับงานสืบสวนเป็นงานที่ควรอยู่ในทีมเดียวกัน มีหัวหน้าคนเดียวกัน จึงจะสามารถสั่งการและประสานข้อมูลกัน ทำให้การทำงานสัมฤทธิ์ผล ไม่ใช่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ที่แยกงานสืบสวนออกจากงานสอบสวน โดยมีหัวหน้างานคนละส่วนแยกจากกัน ทำให้ไม่สามารถประสานข้อมูลและสั่งการได้เพราะเป็นการข้ามสายงาน การทำงานจึงยากที่จะประสบผลสำเร็จ ดังนั้น จึงเห็นว่าควรจะกลับไปสู่ระบบเดิมที่งานสอบสวนและงานสืบสวนมีหัวหน้างานคนเดียวกัน

ส่วนกลุ่มงานสืบสวนมองไปในแนวทางเดียวกันคือเห็นว่า งานสอบสวนและสืบสวนไม่ควรแยกออกจากกัน เพราะงานสอบสวนจำต้องใช้ความรู้ด้านอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น งานระบบสารบรรณ นิติวิทยาศาสตร์ และมีอุปกรณ์เครื่องมือต้องพร้อม งานสอบสวนเป็นการรวบรวมพยานหลักฐานเช่นเดียวกับงานสืบสวน แต่มาตรฐานแตกต่างกัน พนักงานสอบสวนจึงเป็นผู้สืบสวนและสอบสวนได้ เพราะพนักงานสอบสวนเป็นข้าราชการตำรวจ เป็นผู้มีอำนาจสืบสวนอยู่ในตัวเองตามหลักกฎหมาย การรวมงานสอบสวนและงานสืบสวนเข้าด้วยกันและกำหนดคุณสมบัติและตำแหน่งไว้ลักษณะเดียวกัน บุคคลเดียวเป็นได้ทั้งสืบสวนสอบสวนจะมีประโยชน์มากกว่า การแบ่งหน้าที่งานสืบสวน ควรมอบอำนาจให้หัวหน้าสถานีเป็นผู้บริหาร จึงต้องสลับไปมาในงานสืบสวนและสอบสวนได้

3. การสืบสวนก่อนเกิดเหตุ

ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับผลในข้อ 4.3 ที่ว่า พนักงานสอบสวนควรทำหน้าที่สืบสวนก่อนเกิดเหตุด้วย เพื่อจะได้มีข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการสอบสวน จึงควรกำหนดให้ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่เป็นผู้สืบสวนสอบสวน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

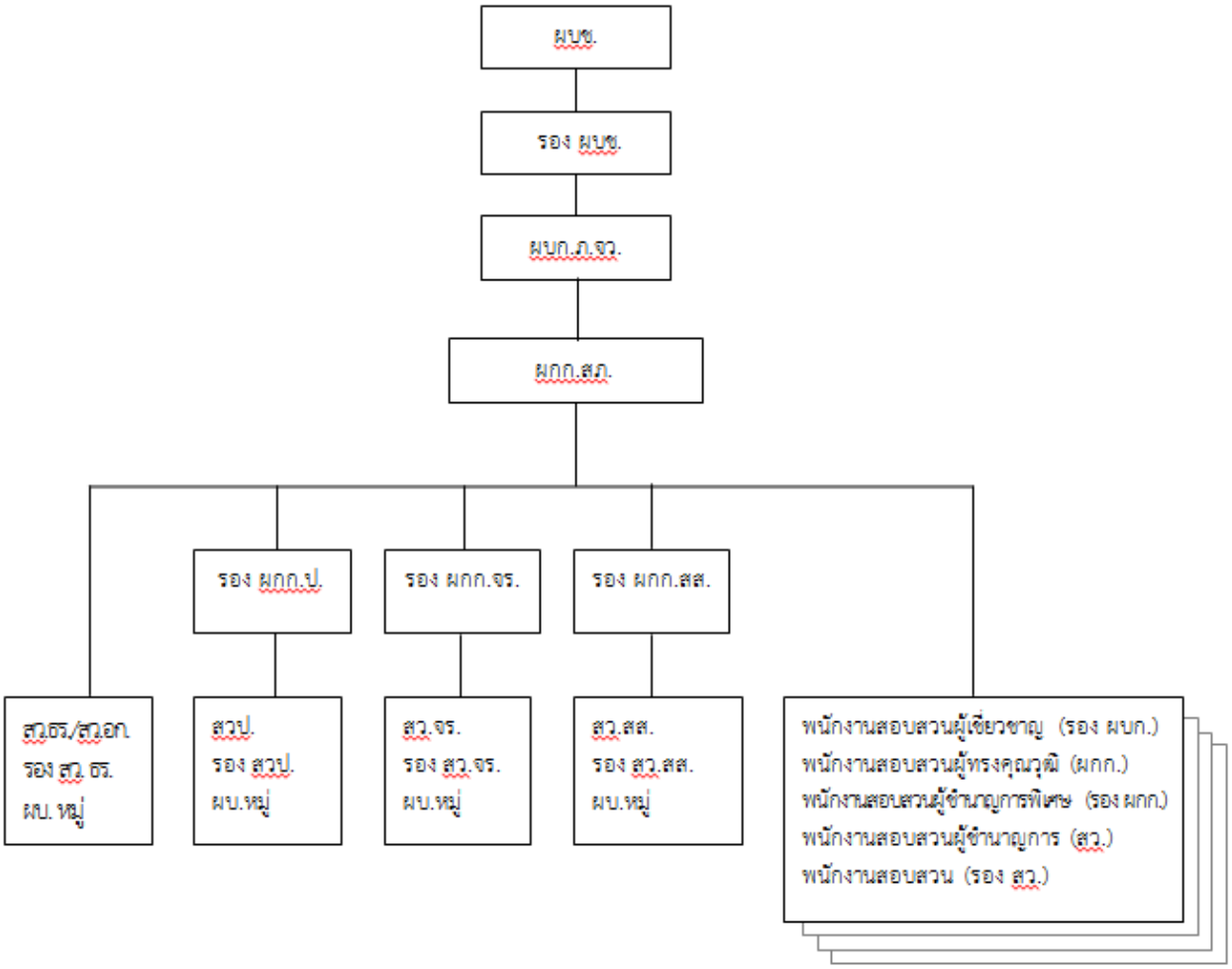
แต่ในส่วนที่ไม่เห็นด้วยมองว่า การทำหน้าที่สืบสวนก่อนเกิดเหตุ ควรมอบหมายให้งานสืบสวนโดยเฉพาะ เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีหน้าที่สอบสวน แต่ควรให้พนักงานสอบสวนมีหน้าที่ในการสืบสวนหลังเกิดเหตุหรือรับคำร้องทุกข์หรือรับคดีได้แล้ว เพราะทราบแนวทางในการสืบสวนได้ดี อีกทั้งลำพังพนักงานสอบสวนหลังได้รับแจ้งหรือรับคำร้องทุกข์แล้วมีหน้าที่ต้องดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐาน ก็ไม่มีเวลาเพียงพอแล้ว หากต้องมารับภาระสืบสวนก่อนเกิดเหตุอีก จะทำให้งานสอบสวนขาดคุณภาพ เนื่องจากระยะเวลามีจำกัด นอกจากนั้น การกำหนดให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจสืบสวนก่อนเกิดเหตุจะซ้ำซ้อนกับอำนาจหน้าที่ของรองสารวัตรสืบสวน

ส่วนที่ 5 โครงสร้างที่เหมาะสมของสถานีตำรวจ

จากข้อคำถามความคิดเห็นในประเด็นเกี่ยวกับโครงสร้างที่เหมาะสมของสถานีตำรวจนั้น คณะผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบโครงสร้างของสถานีตำรวจแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ (รายละเอียดดังแผนภูมิ) ผลความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกรูปแบบที่ 2 ร้อยละ 51.53 ในขณะที่มีผู้เลือกรูปแบบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 48.47%

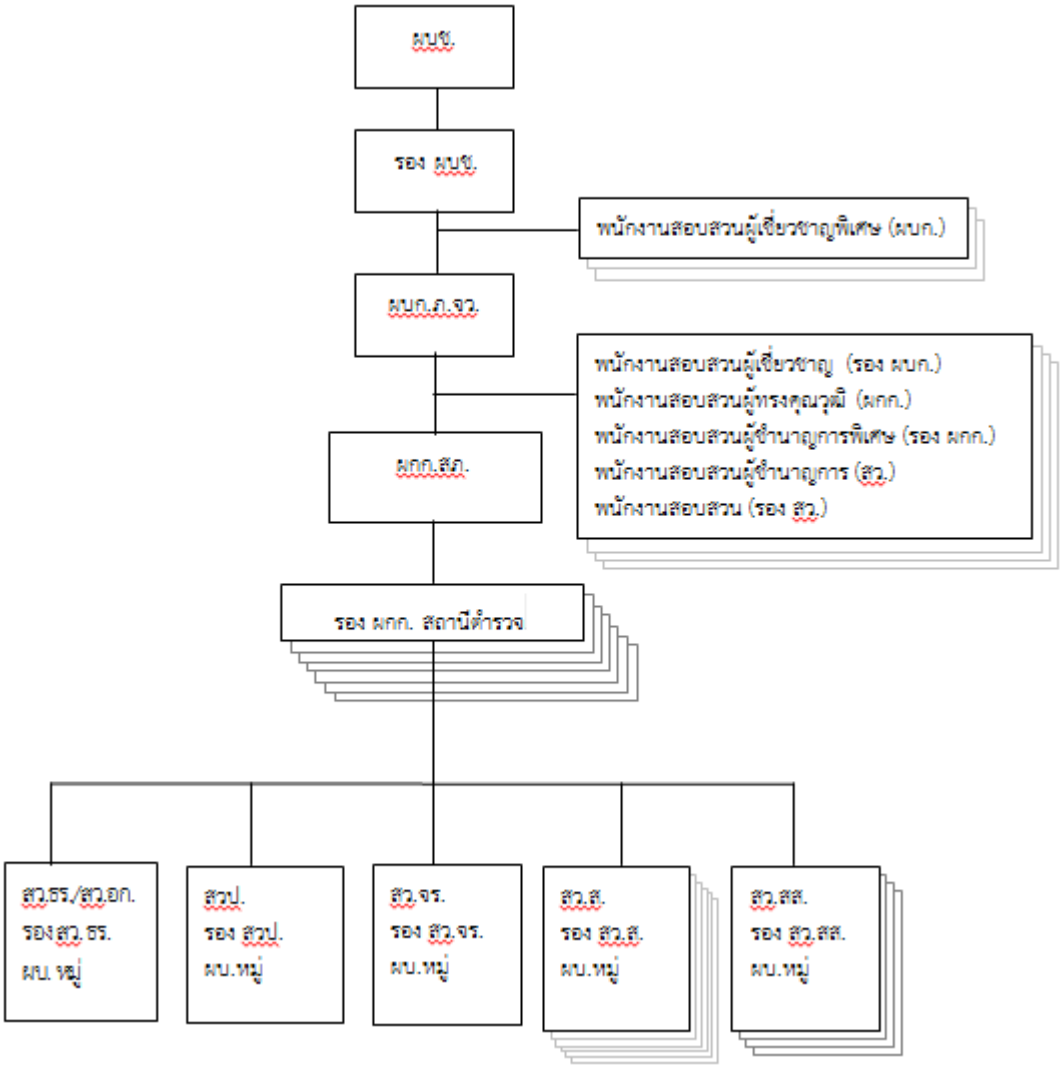
รูปแบบที่ 1

- จัดระบบตำแหน่งเป็นแบบ Academic Rank Classification (A.R.C.) ในกลุ่มของพนักงานสอบสวน ส่วนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่อื่นก็เป็นแบบ Rank Classification (R.C.) ดังเดิม



รูปแบบที่ 2

- จัดโครงสร้างสถานีตำรวจ โดยให้มีตำแหน่งรองผู้กำกับการสถานีตำรวจและแบ่งงานเป็นแผนก ๆ ที่มีสารวัตรเป็นหัวหน้าแผนกคอยควบคุมและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และใช้ระบบตำแหน่งแบบ Rank Classification (R.C.) ในงานสอบสวนเช่นเดียวกับงานอื่นๆ ในสถานีตำรวจ



เมื่อแยกพิจารณาผลจากแบบสอบถามในการเลือกรูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมของสถานีตำรวจตามรูปแบบที่ 1 และรูปแบบที่ 2 โดยจำแนกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มผู้กำกับการ กลุ่มพนักงานสอบสวน กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม กลุ่มงานจราจร กลุ่มงานสืบสวนและกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ตามลำดับ พบว่า

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	รูปแบบที่ 1	รูปแบบที่ 2	รวม
ผู้กำกับการ	34	35	69
	49.28%	50.72%	100.00%
พนักงานสอบสวน	44	57	101
	43.56%	56.44%	100.00%
งานป้องกันและปราบปราม	36	21	57
	63.16%	36.84%	100.00%
งานจราจร	24	30	54
	44.44%	55.56%	100.00%
งานสอบสวน	28	28	56
	50.00%	50.00%	100.00%
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	88	101	189
	46.56%	53.44%	100.00%
รวม	254	272	526
	48.29%	51.71%	100.00%

จากคำถามข้อ 5 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

กลุ่มที่เลือกรูปที่ 1 มากกว่า คือ กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 63.16

กลุ่มที่เลือกรูปที่ 2 มากกว่า คือ กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 56.44 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 55.56 กลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 53.44 และกลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 50.72 ตามลำดับ

กลุ่มที่เลือกรูปแบบที่ 1 และรูปแบบที่ 2 เป็นสัดส่วนที่เท่ากัน คือ กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 50.00

จากผลตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่าสัดส่วนในการเลือกรูปแบบโครงสร้างที่ 1 และรูปแบบโครงสร้างที่ 2 มีความแตกต่างกันไม่มาก คณะผู้วิจัยจึงตั้งข้อสังเกตไว้ดังนี้

1) เนื่องจากโครงสร้างตามรูปแบบที่ 1 และรูปแบบที่ 2 เป็นโครงสร้างที่เน้นไปที่งานสอบสวนและการกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจเป็นหลัก โดยความเห็นภาพรวมที่ส่วนใหญ่เลือกรูปแบบที่ 2 ร้อยละ 51.53 นั้น พบว่าในกลุ่มพนักงานสอบสวนมีสัดส่วนมากที่สุด ร้อยละ 56.44
2) จำนวนผู้ที่ไม่ได้เลือกรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งนั้น มีเป็นจำนวนมาก จึงต้องพิจารณาจากความเห็นในคำถามปลายเปิดประกอบ

พิจารณาจากข้อคำถามปลายเปิดในส่วนที่ 5 เกี่ยวกับโครงสร้างที่เหมาะสมของสถานีตำรวจแยกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม (รายละเอียดตามภาคผนวก ค.) เมื่อนำมาวิเคราะห์แล้วสามารถสรุปได้ดังนี้

คำถามข้อ 5 คณะผู้วิจัยออกแบบโครงสร้างโดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับการจัดระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ ซึ่งจะนำไปสู่การวิเคราะห์เรื่องการจัดตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่ควรจะเป็นในสถานีตำรวจ

มีข้อสังเกตว่าคำตอบในกลุ่มพนักงานสอบสวนมีนัยสำคัญ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่เลือกรูปแบบที่ 2 ในสัดส่วนที่มากที่สุดและสอดคล้องกับผลในภาพรวม

กลุ่มพนักงานสอบสวนที่เลือกรูปแบบที่ 2 ร้อยละ 56.44% มองว่าปัญหาการที่หัวหน้าสถานีตำรวจไม่เคยผ่านงานสอบสวนมาก่อน ไม่มีประสบการณ์ด้านงานสอบสวน จึงไม่สามารถควบคุมงานสอบสวนได้ พนักงานสอบสวนจึงขาดที่ปรึกษา จึงควรให้ตำแหน่งพนักงานสอบสวนขึ้นตรงกับ บก. เพราะ บก. สามารถจัดพนักงานสอบสวนให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ตามปริมาณคดีที่เกิดขึ้นจริงและความสามารถของพนักงานสอบสวน

กลุ่มพนักงานสอบสวนที่เลือกรูปแบบที่ 1 ร้อยละ 43.56% มองว่างานสอบสวนเป็นงานอำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชน การแยกงานสอบสวนในสถานีตำรวจจะทำให้

ลำดับการบังคับบัญชาสั้นลง สามารถปฏิบัติได้รวดเร็วขึ้น แต่ควรให้พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับผู้กำกับการ

เมื่อวิเคราะห์จากความเห็นของกลุ่มที่เลือกรูปแบบที่ 2 ในสัดส่วนที่มากกว่า ได้แก่ กลุ่มผู้กำกับการ 50.72% กลุ่มงานจราจร 55.56% และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 53.44% พบว่า

กลุ่มผู้กำกับการ มองว่าการให้พนักงานสอบสวนอยู่ในสายการปกครองของ ผกก. ที่ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ในเรื่องการสอบสวน หรือไม่เคยผ่านงานสอบสวนมาก่อน เป็นเรื่องที่น่ากลัวของประชาชนที่จะไม่ได้รับความเป็นธรรม เพราะ ผกก. ที่ไม่มีความรู้ย่อมไม่สามารถสั่งคดีที่มีความยุ่งยากซับซ้อนได้ การให้พนักงานสอบสวนที่มีความรู้ความสามารถตามลำดับขึ้นปกครองบังคับบัญชากันเองมีอำนาจในการสั่งคดี ย่อมน่าจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนที่มาขอพึ่งพากระบวนการยุติธรรมชั้นต้นและรูปแบบที่ 2 สามารถทำให้การบริหารงานในสถานีตำรวจสามารถขับเคลื่อนไปได้ตามโครงสร้าง ซึ่งปัจจุบัน บก. ยังขาดพนักงานสอบสวนที่เป็นกลุ่มงานแบบเชี่ยวชาญ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการสอบสวนในภาพรวมทั้ง บก.

กลุ่มงานจราจร มองว่าเป็นโครงสร้างที่ 2 เป็นเอกภาพ ลดขั้นตอนในการเสนองาน สร้างความรวดเร็วและเป็นการบริการได้ดี จึงเห็นว่าเป็นแผนโครงสร้างที่เหมาะสมที่สุดที่ควรนำไปใช้ทั่วประเทศและควรยกเลิกระบบ A.R.C แล้วไปใช้ระบบเก่าแทน โดยผู้กำกับการเป็นผู้บริหารสถานี กำกับดูแลทุกสายงาน ประชาชนและตำรวจจะได้รับประโยชน์มากกว่า แต่หากปรับเปลี่ยนไปจะทำให้การทำงานจะยากขึ้น เนื่องจากงานสอบสวนจะต้องมีกระบวนการสืบสวนจับกุม ความต่อเนื่องและความเป็นอิสระในการทำงานในหน่วยงานจะไม่มีศักยภาพ เพราะหากแยกงานสอบสวนออกไปจากโรงพักแล้ว การทำงานสืบสวนหรือป้องกันปราบปรามจะเพิ่มขั้นตอนการปฏิบัติ

กลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 เห็นด้วยกับรูปแบบที่ 2 เพราะผู้บังคับบัญชาระดับกองบัญชาการและกองบังคับการสามารถบริหารและเฉลี่ยพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณงานได้ตลอดเวลา และตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่ บก. ควรจัดเป็นทีมงานสอบสวนเพื่อสอบสวนคดีสำคัญ หรือคดีที่ซับซ้อนซ่อนเงื่อนหรือคดีนโยบายต่างๆ ส่วนระดับสถานีตำรวจภูธร มีแต่ สว.ส. น่าจะเพียงพอแล้ว โดยในสถานีตำรวจให้มีตำแหน่งรองผู้กำกับสถานี

ตำรวจและแบ่งงานเป็นแผนกๆ ที่มีสารวัตรเป็นหัวหน้าแผนก คอยควบคุมดูแลและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและใช้ระบบตำแหน่งแบบ R.C.

สำหรับในกลุ่มความเห็นของผู้ที่ไม่ได้เลือกรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่มีจำนวนค่อนข้างมากนั้น จากความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ต่างให้ความเห็นแตกต่างกันไป โดยที่น่าสนใจมีดังนี้

- หากต้องการแยกงานสอบสวนออกจากสถานีตำรวจ ควรตั้งกองบัญชาการสอบสวนขึ้นมา

- เห็นว่าพนักงานสอบสวน – พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ ควรอยู่ที่สถานีตำรวจ ส่วนพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญและพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ ควรอยู่ในระดับ บก.

- รูปแบบที่ 2 งานสอบสวนจะออกจากสถานีตำรวจไปขึ้นตรงต่อตำรวจภูธรจังหวัดเลย พนักงานสอบในระดับสถานีตำรวจไม่มี อาจจะมีการมอบหมายมาประจำที่สถานีตำรวจแต่ไม่ขึ้นตรงต่อ ผกก. การบังคับบัญชาสั่งการก็จะยาก ควรจัดรูปแบบโครงสร้างเหมือนปัจจุบันคือ ควรมีพนักงานสอบสวนอยู่สถานีตำรวจ โดยจัดให้เพียงพอต่อปริมาณคดีและให้พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เป็นหัวหน้างานในสถานีตำรวจปริมาณงานมาก พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญอยู่ดูแลงานสอบสวนที่ตำรวจภูธรจังหวัด พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษอยู่ดูแลงานสอบสถานที่กองบัญชาการภาคจะดีกว่า

- รูปแบบที่ 1 มีข้อเสียคือ พนักงานสอบสวนก็ยังอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของ ผกก. สถานีตำรวจอยู่ดี

- รูปแบบที่ 2 มีข้อเสียคือ พนักงานสอบสวนจะไม่มีผู้ช่วยในการทำคดี ซึ่งเป็นเรื่องที่จำเป็น

- รูปแบบเดิมดีอยู่แล้ว แต่ให้กำหนดให้ชัดเจนตำแหน่งพนักงานสอบสวน สบ. 4, สบ.5 ให้มีการกำหนดทีมงานทำคดีสำคัญ คดีน่าสนใจ การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนต้องกำหนดให้ชัดเจน

- โครงสร้างของสถานีจะเป็นแบบใดไม่น่าจะสำคัญมากนัก ที่สำคัญที่สุดเท่าที่ผ่านมาหากประชาชนมาขอความช่วยเหลือจากตำรวจแล้ว ขอให้เขาได้รับความเป็นธรรมก็เพียงพอและสำคัญที่สุดให้ตำรวจมีคุณธรรมและมีความพร้อมที่จะรับใช้ประชาชน และสำคัญที่สุดอีกประการสวัสดิการต้องเพียงพอเช่นประเทศที่เขาพัฒนาแล้ว

- ในสายงานสอบสวน ควรมีการแยกออกจากการฝ่ายบริหารโดยชัดเจน เนื่องจากสามารถเข้าใจในเนื้อหางานสอบสวน ผู้สั่งคดีควรอยู่ในสายงานสอบสวน ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและคอยส่งเสริมงานสอบสวนมากกว่า

- สามารถเป็นได้ทั้งสองรูปแบบ แต่ข้อสำคัญจริงๆ ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจพยายามมองข้ามคือ ใครเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน เพราะปัจจุบัน ผกก.สถานีตำรวจภูธร ส่วนใหญ่ไม่ถนัดในงานสอบสวน แต่กลับต้องเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนส่งผลให้ล้มเหลว

ส่วนที่ 6 การประนอมข้อพิพาททางอาญา

	ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น (จำนวนคน/ร้อยละ)					Total	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6.1	สถานีตำรวจของท่านมีบทบาทในการลดปริมาณคดีสู่ศาล ด้วยวิธีการเปรียบเทียบคดีอาญา (เปรียบเทียบปรับ) โดยพนักงานสอบสวน	519	424	146	17	13	1,119	4.27	0.83
		46.38	37.89	13.05	1.52	1.16	100.00		
6.2	สถานีตำรวจของท่านจะมีบทบาทในการลดปริมาณคดีสู่ศาล โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญาที่จะกระทำในอนาคต	526	393	175	15	8	1,117	4.27	0.82
		47.09	35.18	15.67	1.34	0.72	100.00		
6.3	ต้องตรากฎหมายกำหนดให้พนักงานสอบสวนหรือผู้เกี่ยวข้องมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา	636	330	119	17	11	1,113	4.40	0.82
		57.14	29.65	10.69	1.53	0.99	100.00		
6.4	การประนอมข้อพิพาทโดยคู่กรณียินยอมและได้รับการเยียวยา โดยมีตำรวจเป็นผู้ควบคุมจะเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	629	353	99	16	14	1,111	4.41	0.81
		56.62	31.77	8.91	1.44	1.26	100.00		

ผลจากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นเกี่ยวกับการประนอมข้อพิพาททางอาญา พบว่า

6.1) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 46.38 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า สถานีตำรวจของท่านมีบทบาทในการลดปริมาณคดีสู่ศาล ด้วยวิธีการเปรียบเทียบคดีอาญา (เปรียบเทียบปรับ) โดยพนักงานสอบสวน

6.2) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 47.09 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า สถานีตำรวจของท่านจะมีบทบาทในการลดปริมาณคดีสู่ศาล โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญาที่จะกระทำในอนาคต

6.3) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 57.14 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า ต้องตรากฎหมายกำหนดให้พนักงานสอบสวนหรือผู้เกี่ยวข้องมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา

6.4) ข้าราชการตำรวจร้อยละ 56.62 **เห็นด้วยมากที่สุด** ในประเด็นที่ว่า การประนอมข้อพิพาทโดยคู่กรณียินยอมและได้รับการเยียวยา โดยมีตำรวจเป็นผู้ควบคุม จะเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เมื่อแยกพิจารณาผลจากแบบสอบถามรายข้อตั้งแต่ 6.1 – 6.4 โดยจำแนกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มผู้กำกับการ กลุ่มพนักงานสอบสวน กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม กลุ่มงานจราจร กลุ่มงานสืบสวนและกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ตามลำดับ พบว่า

6.1 สถานีตำรวจของท่านมีบทบาทในการลดปริมาณคดีสู่ศาล ด้วยวิธีการเปรียบเทียบคดีอาญา (เปรียบเทียบปรับ) โดยพนักงานสอบสวน

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	58	35	19	1	2	115	4.27	0.89
	50.43%	30.43%	16.52%	0.87%	1.74%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	121	77	20	1	2	221	4.42	0.75
	54.75%	34.84%	9.05%	0.45%	0.90%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	40	56	11	4	0	111	4.19	0.76
	36.04%	50.45%	9.91%	3.60%	0.00%	100.00%		
งานจราจร	59	37	11	2	2	111	4.34	0.87
	53.15%	33.33%	9.91%	1.80%	1.80%	100.00%		
งานสืบสวน	51	47	16	2	0	116	4.27	0.76
	43.97%	40.52%	13.79%	1.72%	0.00%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	190	172	69	7	7	445	4.19	0.87
	42.70%	38.65%	15.51%	1.57%	1.57%	100.00%		
รวม	519	424	146	17	13	1,119	4.27	0.83
	46.38%	37.89%	13.05%	1.52%	1.16%	100.00%		

จากข้อคำถาม 6.1 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมคือเห็นด้วยในระดับมากที่สุด กล่าวคือ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 50.43 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 54.75 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 53.15 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 43.97 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 42.70 โดยมีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มพนักงานสอบสวนมีสัดส่วนมากที่สุด และยกเว้นกลุ่มงานป้องกันและปราบปรามที่มีความเห็นในระดับมาก ร้อยละ 50.45

6.2 สถานีตำรวจของท่านจะมีบทบาทในการลดปริมาณคดีสู่ศาล โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญาที่จะกระทำในอนาคต

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	63	36	16	0	0	115	4.41	0.72
	54.78%	31.30%	13.91%	0.00%	0.00%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	114	74	28	3	2	221	4.33	0.82
	51.58%	33.48%	12.67%	1.36%	0.90%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	49	44	15	2	1	111	4.24	0.82
	44.14%	39.64%	13.51%	1.80%	0.90%	100.00%		
งานจราจร	53	48	10	3	2	116	4.27	0.86
	45.69%	41.38%	8.62%	2.59%	1.72%	100.00%		
งานสืบสวน	46	43	24	2	1	116	4.13	0.86
	39.66%	37.07%	20.69%	1.72%	0.86%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	199	154	83	5	2	443	4.23	0.82
	44.92%	34.76%	18.74%	1.13%	0.45%	100.00%		
รวม	526	393	175	15	8	1,117	4.27	0.82
	47.09%	35.18%	15.67%	1.34%	0.72%	100.00%		

จากข้อคำถาม 6.2 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมคือเห็นด้วยในระดับมากที่สุด กล่าวคือ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 54.78 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 51.58 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 44.14 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 45.69 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 39.66 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 44.92 โดยมีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มผู้กำกับการมีสัดส่วนมากที่สุด

6.3 ต้องตรากฎหมายกำหนดให้พนักงานสอบสวนหรือผู้เกี่ยวข้องมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	78	27	9	0	0	114	4.61	0.63
	68.42%	23.68%	7.89%	0.00%	0.00%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	146	54	15	3	1	219	4.56	0.72
	66.67%	24.66%	6.85%	1.37%	0.46%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	47	49	7	3	2	108	4.26	0.85
	43.52%	45.37%	6.48%	2.78%	1.85%	100.00%		
งานจราจร	68	30	9	0	4	111	4.42	0.92
	%	27.03%	8.11%	0.00%	3.60%	100.00%		
งานสืบสวน	60	36	17	1	2	116	4.30	0.88
	51.72%	31.03%	14.66%	0.86%	1.72%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	237	134	62	10	2	445	4.33	0.83
	53.26%	30.11%	13.93%	2.25%	0.45%	100.00%		
รวม	636	330	119	17	11	1,113	4.40	0.82
	57.14%	29.65%	10.69%	1.53%	0.99%	100.00%		

จากข้อคำถาม 6.3 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมคือเห็นด้วยในระดับมากที่สุด กล่าวคือ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 68.42 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 66.67 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 61.26 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 51.72 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 53.26 โดยมีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มผู้กำกับการมีสัดส่วนมากที่สุด และยกเว้นกลุ่มงานป้องกันและปราบปรามที่มีความเห็นในระดับมาก ร้อยละ 45.37

6.4 การประนอมข้อพิพาทโดยคู่กรณียินยอมและได้รับการเยียวยา โดยมีตำรวจเป็นผู้ควบคุมจะเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Total	ค่าเฉลี่ย (`X)	S.D.
ผู้กำกับการ	72	29	13	0	0	114	4.52	0.69
	63.16%	25.44%	11.40%	0.00%	0.00%	100.00%		
พนักงานสอบสวน	139	69	11	1	1	221	4.56	0.66
	62.90%	31.22%	4.98%	0.45%	0.45%	100.00%		
งานป้องกันและปราบปราม	61	32	7	5	1	106	4.39	0.88
	57.55%	30.19%	6.60%	4.72%	0.94%	100.00%		
งานจราจร	60	38	10	1	2	111	4.38	0.83
	54.05%	34.23%	9.01%	0.90%	1.80%	100.00%		
งานสืบสวน	65	30	17	2	2	116	4.33	0.91
	56.03%	25.86%	14.66%	1.72%	1.72%	100.00%		
ผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527	232	155	41	7	8	443	4.35	0.85
	52.37%	34.99%	9.26%	1.58%	1.81%	100.00%		
รวม	629	353	99	16	14	1,111	4.41	0.81
	56.62%	31.77%	8.91%	1.44%	1.26%	100.00%		

จากข้อคำถาม 6.4 ผลจากแบบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมคือเห็นด้วยในระดับมากที่สุด กล่าวคือ กลุ่มผู้กำกับการ ร้อยละ 63.16 กลุ่มพนักงานสอบสวน ร้อยละ 62.90 กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 57.55 กลุ่มงานจราจร ร้อยละ 54.05 กลุ่มงานสืบสวน ร้อยละ 56.03 และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 52.37 โดยมีข้อสังเกตว่าความเห็นของกลุ่มผู้กำกับการมีสัดส่วนมากที่สุด

จากข้อคำถามปลายเปิดในส่วนที่ 6 เกี่ยวกับการประนอมข้อพิพาทในคดีอาญา พิจารณาแยกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม (รายละเอียดตามภาคผนวก ค.) เมื่อนำมาวิเคราะห์แล้วสรุปได้ว่า

คำถามในส่วนที่ 6 คณะผู้วิจัยมุ่งเน้นไปที่บทบาทของสถานีตำรวจในการประนอมข้อพิพาททางอาญา เนื่องจากเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการคดีที่ดีในสถานีตำรวจ โดยมีแนวคิดว่า หากพนักงานสอบสวนสามารถคัดกรองคดีความเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยการยุติคดี หรือการระงับปัญหาข้อพิพาทในบางเรื่องได้ จะช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของพนักงานสอบสวนได้มาก จะทำให้พนักงานสอบสวนมีเวลาในการทำคดีที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องผ่านกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ กลไกหรือมาตรการในการลดปริมาณคดีสู่ศาลในชั้นพนักงานสอบสวนดังกล่าว ได้แก่ การเปรียบเทียบปรับและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวน

จากความเห็น ส่วนใหญ่แล้วกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มเห็นไปในแนวทางเดียวกัน คือเห็นด้วยกับการดำเนินการระงับข้อพิพาทในชั้นสอบสวน โดยวิธีการเปรียบเทียบปรับและการไกล่เกลี่ยในคดีอาญา จะทำให้ปริมาณงานสอบสวนลดลง โดยเฉพาะการไกล่เกลี่ยในคดีอาญาทำให้ประชาชนไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการนำคดีไปฟ้องศาล เป็นผลดีกับสังคมและลดคดีภาระของศาลได้ แต่จะต้องมีการตรากฎหมายออกมารองรับให้อำนาจที่ชัดเจน โดยมีพนักงานสอบสวนเป็นผู้ดำเนินการและให้คู่กรณีไว้วางใจเข้าร่วมไกล่เกลี่ยหรือจัดให้มีผู้ไกล่เกลี่ยประจำสถานีตำรวจ ถึงแม้ว่าในทางปฏิบัติ พนักงานสอบสวนก็เป็นผู้เจรจาไกล่เกลี่ยในเบื้องต้นอยู่แล้ว แต่หากไม่ตรากฎหมายรองรับบางครั้งพนักงานสอบสวนอาจไม่กล้าดำเนินการ เพราะอาจผิดประมวลกฎหมายอาญามาตรา 157 หากมีบทบัญญัติกฎหมายหรือระเบียบที่มารองรับยิ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการพึงพอในมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการลดปริมาณคดีที่จะนำขึ้นสู่กระบวนการยุติธรรมน้อยลงมาก โดยกฎหมายต้องกำหนดลักษณะของคดีที่ดำเนินการได้ให้ชัดเจน มีขั้นตอนในการปฏิบัติซึ่งสามารถตรวจสอบได้และสำหรับประเภทคดีที่ควรให้มีอำนาจไกล่เกลี่ย มีผู้เสนอว่าให้รวมถึงคดีความผิดที่ยอมความไม่ได้ คดีที่มีอัตราโทษไม่เกิน 10 ปี ที่คู่กรณียินยอมทั้งสองฝ่าย ส่วนเรื่องการเปรียบเทียบปรับมีผู้เสนอว่าควรเปรียบเทียบปรับตามคดีลหุโทษและคดีตามพระราชบัญญัติฯ ที่มีโทษปรับอย่างเดียวโดยปรับชั้นพนักงานสอบสวนได้ตามอัตราที่กำหนดไว้

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

ในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในระบบโครงสร้างระบบงานสืบสวนสอบสวน และระบบงานคดีของตำรวจในสถานีตำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 14 ท่าน โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาชีพตำรวจ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานองค์กรและการบริหารงานบุคคล กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านงานสอบสวน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั่วไป เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกวิชาชีพตำรวจ และดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพด้วยวิธีการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) มีกลุ่มเป้าหมายคือบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ในระบบโครงสร้างระบบงานสืบสวนสอบสวนและระบบงานคดีของตำรวจในสถานีตำรวจ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Research) โดยการใช้แบบสอบถามจำนวน 1,200 ชุด เพื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมของระบบงานสืบสวนสอบสวน ระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวนและระบบการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

จากการศึกษาวิจัย สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ตามประเด็นตามกรอบแนวคิดการวิจัยใน 3 ประเด็น เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคดีของสถานีตำรวจตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระบบงานสอบสวน

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากการประชุมกลุ่มย่อยและจากแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มีข้อสรุปดังนี้

1) ปัญหาด้านงานสอบสวนในสถานีตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานสอบสวนและการอำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชนเกิดจากสาเหตุคือ (1) จำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกับปริมาณคดีในสถานีตำรวจ และ (2) การแยกงานสืบสวนและงานสอบสวนออกจากกัน ทำให้พนักงานสอบสวนมุ่งแต่ทำสำนวนคดี ซึ่งเป็นงานเอกสาร โดยไม่ออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน หรือแสวงหาพยานหลักฐานเพิ่มเติม ส่วนฝ่ายสืบสวนได้พยานหลักฐานอะไรมาก็ไม่ส่งต่อให้ฝ่ายสอบสวน การทำงานของฝ่ายสืบสวนและฝ่ายสอบสวนไม่เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานสอบสวนและการอำนวยความยุติธรรม โดยส่วนใหญ่เห็นว่าควรรวบรวมงานสืบสวนกับงานสอบสวนเข้าด้วยกันเป็นกระบวนการเดียวกัน เพื่อให้การแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะแยกงานสืบสวนและงานสอบสวนทำให้คุณภาพของงานสอบสวนลดลง

2) การบริหารงานคดีในสถานีตำรวจที่ดีนั้น สถานีตำรวจต้องมุ่งเน้นพัฒนางานสอบสวนเป็นหลัก เพราะเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดและสัมพันธ์ใกล้ชิดต่อประชาชน ส่วนงานด้านอื่นควรลดความสำคัญลงตามส่วน และต้องกำหนดให้หัวหน้าสถานีตำรวจที่จะต้องมาบริหารงานสอบสวนซึ่งงานที่ต้องใช้เทคนิค ใช้ความรอบรู้ ใช้ความละเอียดอ่อน ควรต้องผ่านงานสอบสวนมาก่อนทุกคนและให้ผู้กำกับสถานีมีอำนาจหมุนเวียนคนไปทำงานสอบสวนโดยพิจารณาถึงคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นพนักงานสอบสวน ส่วนการพัฒนางานสอบสวนนั้นเห็นว่า ควรพัฒนาคุณภาพของพนักงานสอบสวนและเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้สมดุลกับปริมาณคดีในสถานีตำรวจ ควรปรับเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการให้แก่พนักงานสอบสวน ควรจัดเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นและสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอให้แก่ฝ่ายสืบสวน

3) งานสอบสวนเป็นงานที่มีภาระและความรับผิดชอบมาก และอยู่บนความเครียด ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานสอบสวนแย่ ประกอบกับไม่มีแรงจูงใจและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน แม้ว่าจะมีเงินค่าตอบแทนเพิ่มก็ตาม ดังนั้น แนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจจึงอยู่ที่การพัฒนาคนเป็นหลัก โดยการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสอบสวนมีความสุขในการทำงานและควรวางระบบให้พนักงานสอบสวนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยสามารถไปเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานีได้ และเห็นว่า ตำรวจบนสถานีตำรวจจะต้องสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ แทนกันได้หมด จึงควรสร้างระบบให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรในสถานีตำรวจทำให้หัวหน้าสถานีมีความรู้ความเข้าใจในงานด้านต่างๆของสถานีตำรวจและสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ปัญหาของงานสอบสวนในสถานีตำรวจเกิดจากปริมาณคดีที่ต้องรับผิดชอบมากและไม่สอดคล้องกับจำนวนพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ พนักงานสอบสวนต้องทำงานคนเดียว ไม่มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนมาช่วยเหลือ ส่งผลให้พนักงานสอบสวนไม่อาจทำการสอบสวนได้อย่างเต็มกำลังความสามารถประกอบกับงานสอบสวนเมื่อถึงระดับหนึ่งก็จะหยุดก้าวหน้า ทำให้พนักงานสอบสวนเกิดความเบื่อหน่ายและบางคนย้ายไปอยู่สายงานอื่นที่ทำงานสบายกว่า และนอกจากนั้น พนักงานสอบสวนยังถูกควบคุมด้วยกฎหมายและระเบียบต่างๆ มากมาย มีผลกระทบต่อการถูกดำเนินคดีของพนักงานสอบสวน

5) ควรพัฒนางานสอบสวนในสถานีตำรวจโดยการเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละสถานีตำรวจสอบสวน และเพิ่มเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวน รวมทั้งการสนับสนุนอุปกรณ์/เครื่องมือที่จำเป็นต่องานสอบสวน

6) แนวทางการพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจ มีการให้ความเห็นหลายความเห็นต่างกัน อาทิเช่น มองว่าการแยกการสอบสวนกับการฟ้องคดีออกจากกัน อาจทำให้ประสิทธิภาพของการสอบสวนลดลง หากให้พนักงานอัยการเข้ามามีบทบาทหรือมาร่วมในการสอบสวนตั้งแต่ต้นจะลดความผิดพลาดไปได้เพราะพนักงานอัยการจะเข้ามาเสริมการทำงานของพนักงานสอบสวนที่อาจเกิดข้อบกพร่อง อันจะทำให้การสอบสวนรัดกุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือมองว่า ควรให้ความรู้ทางด้านวิชาการสอบสวนและด้านกฎหมายแก่พนักงานสอบสวน และควรให้พนักงานสอบสวนมีความก้าวหน้าด้านอาชีพเท่าเทียมกับสายงานอื่น และกำหนดให้ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารควรกำหนดให้ผ่านงานสอบสวนมาก่อน

<u>ผลจากการประชุมกลุ่มย่อย</u> มีข้อสรุปดังนี้

1) สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจพบว่า จำนวนพนักงานสอบสวนมีไม่เพียงพอกับปริมาณคดีที่มากขึ้น จึงไม่สามารถให้บริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็วได้ สาเหตุดังกล่าวส่งผลต่อเนื่องทำให้เกิดปัญหาหลายประการ อาทิ การปฏิบัติงานสอบสวนโดยไม่ถูกต้องไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องด้วยระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ มีมากมายและไม่สามารถยืดหยุ่น ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน รวมทั้งระเบียบคดี ข้อบังคับ คำสั่ง ตร. ที่มีเป็นจำนวนมากและกระจัดกระจาย ทำให้มีแนวทางการปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน และปัญหาด้านปริมาณงานและความรู้ความสามารถของพนักงานสอบสวน ซึ่งปริมาณที่มากเกินกว่าจำนวนของพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่ และสำนวนการสืบสวนสอบสวนที่ยากเกิน ความสามารถ

ของพนักงานสอบสวน หรือปัญหาการขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนเป็นไปด้วยความคล่องตัว

2) ปัญหาเรื่องคุณภาพของงานสอบสวน พนักงานสอบสวนมีภาระในการทำสำนวนการสอบสวนค่อนข้างมาก อีกทั้งระบบงานสอบสวนมีรายละเอียดและขั้นตอนยุ่งยากมากเกินไป ทำให้เสียเวลามาก บางครั้งการรวบรวมพยานหลักฐานบางครั้งมากเกินความจำเป็นต่อการทำคดี จึงควรระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นภาระของพนักงานสอบสวนควรปรับให้ลดน้อยลง เพื่อให้งานสอบสวนดำเนินไปได้ด้วยความรวดเร็ว และควรปรับปรุงประสิทธิภาพของตัวพนักงานสอบสวน โดยพนักงานสอบสวนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสอบสวน โดยเฉพาะหัวหน้าสถานีตำรวจควรต้องเคยผ่านงานสอบสวนมาก่อน

3) ควรกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เพราะการสอบสวนมิใช่มีหน้าที่เพียงรวบรวมพยานหลักฐานและทำสำนวนเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงการบริหารงานสอบสวนทั้งเรื่องของกลาง, ผู้ต้องหา การควบคุมสถิติ การรายงาน จึงจำเป็นต้องมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนคอยช่วยเหลือ

<u>ผลจากแบบสอบถาม</u>

ผลจากการสำรวจพบว่าข้าราชการตำรวจเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ในประเด็นต่อไปนี้

1) ต้องกำหนดให้มีผู้ช่วยเหลือในการพิมพ์เอกสาร บันทึกข้อมูลที่เพียงพอเพื่อพนักงานสอบสวนจะได้มีเวลาออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน (ข้อ 3.1)

2) ควรมีนิติกรซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ คอยให้คำปรึกษาในด้านกฎหมายต่อพนักงานสอบสวนและข้าราชการในสถานีตำรวจ กรณีที่มีปัญหาข้อกฎหมาย (ข้อ 3.2)

3) ต้องกำหนดให้มีกลุ่มงานหรือแผนกเพื่อร่วมกันทำหน้าที่สอบสวนคดีสำคัญ (major case) ซึ่งอาจมีจำนวน 2 คน หรือมากกว่านั้น (ข้อ 3.3)

4) ต้องมีการควบคุม สั่งการ รายงานผล และมีข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ (ข้อ 3.4)

5) ควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือ และงบประมาณที่เพียงพอสำหรับให้พนักงานสอบสวนใช้ในการบริหารจัดการคดี (ข้อ 3.5)

6) ควรมีการสนับสนุนความก้าวหน้าจากผลการปฏิบัติงานจริง (ข้อ 3.6)

7) ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้ประชาชนได้รับทราบ เพื่อสร้างความศรัทธาของประชาชนต่อระบบงานสอบสวน และส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น (ข้อ 3.7)

8) เมื่อพนักงานสอบสวนคำร้องทุกข์ คำกล่าวโทษ หรือสืบทราบว่ามีการกระทำความผิด พนักงานสอบสวนจะต้องเป็นผู้วางแนวทางการสอบสวน ออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน อำนวยการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด บันทึกคำให้การ ทำสำนวนการสอบสวน และนำตัวผู้กระทำความผิดขึ้นพิสูจน์ความผิดในชั้นศาล ดังนั้น พนักงานสอบสวน จึงเป็นผู้ที่กฎหมายให้อำนาจไว้มากกว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ ในการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด (ข้อ 3.8)

9) คดีที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนหรือคดีสำคัญ (major case) ควรจะมีพนักงานสอบสวนร่วมทำการสอบสวนมากกว่า 1 คน และมีลักษณะเป็นทีมเพื่อช่วยกันทำการสอบสวน รวมรวบพยานหลักฐาน และติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ จึงจะทำให้การสอบสวนคดีนั้นแล้วเสร็จและมีประสิทธิภาพ (ข้อ 4.1)

10) จะเป็นตามข้อ 4.1 ได้จำเป็นต้องจัดเป็นแผนก เพื่อสอบสวนคดีประเภทต่างๆ มีรองสารวัตรประมาณ 4 คน : สารวัตร 1 คน (ข้อ 4.2)

11) พนักงานสอบสวนควรทำหน้าที่สืบสวนก่อนเกิดเหตุด้วย เพื่อจะได้มีข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการสอบสวน จึงควรกำหนดให้ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่เป็นผู้สืบสวนสอบสวน (ข้อ 4.3)

12) สารวัตรควรเป็นหัวหน้างานในระดับแผนก มีหน้าที่ปกครอง ควบคุม ตรวจสอบคุณภาพงาน เสนอแนะการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งและลงโทษข้าราชการในแผนกได้ด้วย (ข้อ 4.4)

13) รองผู้กำกับการควรเป็นตำแหน่งรองจากผู้กำกับการ โดยให้ผู้กำกับการเป็นผู้มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้กำกับการในงานใด ตามที่ผู้กำกับการเห็นควร เพื่อให้เกิดเอกภาพ การบังคับบัญชาและการบริหารในสถานีตำรวจจะได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ข้อ 4.5)

และจากข้อคำถามปลายเปิด สรุปความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

1) ประสิทธิภาพของงานสอบสวน

มองว่าการสอบสวนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากจัดพนักงานสอบสวนรับผิดชอบตามประเภทคดี สำหรับคดีที่จะต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะหรือคดีสำคัญ เช่น คดีทางเทคโนโลยี คดีทรัพยากรธรรมชาติ คดีที่เกี่ยวกับอาชญากรรมทั่วไป คดีทางเศรษฐกิจ ฯลฯ ควรมีพนักงานสอบสวนมากกว่า 1 คนทำเป็นทีมในการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐาน การทำงานเป็นทีมจะช่วยคิดและแบ่งหน้าที่กันไป ส่งผลให้งานสอบสวนมีคุณภาพมาก แต่หัวหน้าทีมต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางการสอบสวนได้ชัดเจน และควรมีฝ่ายสืบสวนมาร่วมทำการสืบสวนสอบสวนโดยมีหัวหน้าพนักงานสอบสวนเป็นหัวหน้าทีม และในการทำสำนวนแต่ละคดี ควรให้ทีมรับผิดชอบร่วมกัน เนื่องจากปัจจุบันแบ่งความรับผิดชอบในการทำสำนวนเป็นรายบุคคล บางคนมีสำนวนมาก บางคนมีสำนวนน้อย ไม่เท่ากัน และเห็นด้วยที่ต้องจัดเป็นแผนก เพื่อสอบสวนคดีประเภทต่างๆ แต่ต้องเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนเพียงพอในการทำงาน

2) การรวมงานสืบสวนและงานสอบสวนไว้ด้วยกัน

กลุ่มพนักงานสอบสวนมองว่า งานสอบสวนกับงานสืบสวนเป็นงานที่ควรอยู่ในทีมเดียวกัน มีหัวหน้าคนเดียวกัน จึงจะสามารถสั่งการและประสานข้อมูลกัน ทำให้การทำงานสัมฤทธิ์ผล ไม่ใช่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่แยกงานสืบสวนออกจากงานสอบสวน โดยมีหัวหน้างานคนละส่วนแยกจากกัน ทำให้ไม่สามารถประสานข้อมูลและสั่งการได้เพราะเป็นการข้ามสายงาน การทำงานจึงยากที่จะประสบผลสำเร็จ ดังนั้น จึงเห็นว่าควรจะกลับไปสู่ระบบเดิมที่งานสอบสวนและงานสืบสวนมีหัวหน้างานคนเดียวกัน

ส่วนกลุ่มงานสืบสวนมองไปในแนวทางเดียวกันคือเห็นว่า งานสอบสวนและสืบสวนไม่ควรแยกออกจากกัน เพราะงานสอบสวนจำต้องใช้ความรู้ด้านอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น งานระบบสารบรรณ นิติวิทยาศาสตร์ และมีอุปกรณ์เครื่องมือต้องพร้อม งานสอบสวนเป็นการรวบรวมพยานหลักฐานเช่นเดียวกับงานสืบสวน แต่มาตรฐานแตกต่างกัน พนักงานสอบสวนจึงเป็นผู้สืบสวนและสอบสวนได้ เพราะพนักงานสอบสวนเป็นข้าราชการตำรวจ เป็นผู้มีอำนาจสืบสวนอยู่ในตัวเองตามหลักกฎหมาย การรวมงานสอบสวนและงานสืบสวนเข้าด้วยกันและกำหนดคุณสมบัติและตำแหน่งไว้

ลักษณะเดียวกัน บุคคลเดียวเป็นได้ทั้งสืบสวนสอบสวนจะมีประโยชน์มากกว่า การแบ่งหน้าที่งานสืบสวนควรมอบอำนาจให้หัวหน้าสถานีเป็นผู้บริหาร จึงต้องสลับไปมาในงานสืบสวนและสอบสวนได้

3) การแยกงานสอบสวนออกเป็นกลุ่มงานหรือแผนก

ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจุบันพนักงานสอบสวนทำงานเพียงผู้เดียว ควบคุมสั่งการงานสืบสวนไม่ได้ ไม่เป็นเอกภาพ ทำให้งานไม่สัมฤทธิผล ในการทำสำนวนคดีที่มีความสำคัญ หรือคดีที่มีความซับซ้อน พนักงานสอบสวนควรทำงานเป็นทีม ต้องมีการมอบหมายหน้าที่แบ่งหน้าที่กันทำ ให้แต่ละคนไปรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ ในแต่ละประเภทเข้ามาประกอบรวบรวมไว้ในสำนวน เพื่อความรวดเร็วในการอำนวยความยุติธรรม

4) การสืบสวนก่อนเกิดเหตุ

ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า พนักงานสอบสวนควรทำหน้าที่สืบสวนก่อนเกิดเหตุด้วย เพื่อจะได้มีข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการสอบสวน จึงควรกำหนดให้ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่เป็นผู้สืบสวนสอบสวน แต่ในส่วนที่ไม่เห็นด้วยมองว่า การทำหน้าที่สืบสวนก่อนเกิดเหตุควรมอบหมายให้งานสืบสวนโดยเฉพาะ เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีหน้าที่สอบสวน แต่ควรให้พนักงานสอบสวนมีหน้าที่ในการสืบสวนหลังเกิดเหตุหรือรับคำร้องทุกข์หรือรับคดีได้แล้ว เพราะทราบแนวทางในการสืบสวนได้ดี อีกทั้งลำพังพนักงานสอบสวนหลังได้รับแจ้งหรือรับคำร้องทุกข์แล้วมีหน้าที่ต้องดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐาน ก็ไม่มีเวลาเพียงพอแล้ว หากต้องมารับภาระสืบสวนก่อนเกิดเหตุอีกจะทำให้งานสอบสวนขาดคุณภาพ เนื่องจากระยะเวลามีจำกัด นอกจากนั้น การกำหนดให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจสืบสวนก่อนเกิดเหตุจะซ้ำซ้อนกับอำนาจหน้าที่ของรองสารวัตรสืบสวน

5) การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวน

ส่วนใหญ่มองว่างานสอบสวนเป็นงานที่มีภาระค่อนข้างมาก พนักงานสอบสวนเป็นผู้รวบรวมพยานหลักฐานทั้งพยานบุคคล เอกสารวัตถุ จัดทำสำนวน ตลอดทั้งรวบรวมพยานหลักฐานฝ่ายผู้ต้องหาเพื่อพิสูจน์ความผิดถูกผิดของผู้ต้องหา จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวนขึ้น ช่วยงานพนักงานสอบสวน ด้านงานธุรการ เช่น งานธุรการทั่วไป งานบันทึกข้อมูล เรื่องการส่งของกลาง การติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่น เป็นการลดภาระของพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนจะได้มีเวลาในการทำคดี วางแผนการสอบสวน หรือหาพยานหลักฐาน ไม่ใช้เวลาไปกับงานธุรการโดยไม่เกิด

ประโยชน์ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องานสอบสวน โดยควรจัดผู้ช่วยงานสอบสวนให้เพียงพอต่อปริมาณคดีของแต่ละท้องที่ ส่วนด้านคุณสมบัติของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็นผู้มีคุณวุฒิทางนิติศาสตร์

6) การจัดให้มีนิติกรประจำสถานีตำรวจ

ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีนิติกรประจำสถานีเพื่อคอยให้คำปรึกษาแก่พนักงานสอบสวนและตำรวจในสถานี เพื่อความละเอียดรอบคอบในการทำสำนวนคดี อีกทั้งเพื่อได้ทราบกฎหมายใหม่ๆ ที่มีการแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ นิติกรจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดในการบังคับใช้กฎหมาย หรืออำนวยความยุติธรรมกับประชาชน

อย่างไรก็ดี มีบางส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับการจัดให้มีนิติกรในสถานีตำรวจ เนื่องจากมองว่าพนักงานสอบสวนเป็นผู้มีความรู้ทางกฎหมายดีแล้วและยังมีพนักงานอัยการเป็นผู้ที่คอยตรวจสอบด้านสำนวนคดีอยู่ อีกทั้งงานสอบสวนต้องใช้เทคนิค พนักงานสอบสวนที่ผ่านงานมานาน จะสอบสวนได้ดีกว่านิติกรที่มีความรู้ด้านกฎหมายอย่างเดียว

7) ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน

ส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า พนักงานสอบสวนขาดสิ่งอำนวยที่จะทำการสอบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะไม่เพียงพอ รัฐควรจัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยให้กับพนักงานสอบสวน เพื่องานสอบสวนจะได้มีประสิทธิภาพสะดวกรวดเร็วในการให้การบริการแก่ประชาชน อาทิเช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ อุปกรณ์ ยานพาหนะ โปรแกรมที่สามารถสืบค้นข้อมูล ระบบการตรวจสอบประวัติผู้ต้องหา ระบบตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมือ

จากผลดังกล่าวเมื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบข้อมูลจากเอกสารพบว่า ปัญหาระบบงานสอบสวนเริ่มตั้งแต่เมื่อ พ.ศ. 2528 ได้เกิดปัญหางานล้นมือคือ พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนและทำสำนวนไม่ทัน จึงได้มีคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 507/2528 ลงวันที่ 30 เมษายน 2528 เรื่อง การกำหนดหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลตามโครงการปรับปรุงสถานีตำรวจ และคำสั่งกรมตำรวจที่ 693/2528 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2528 เรื่องการกำหนดหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร กำหนดหน้าที่การงานให้รองสารวัตรสอบสวนมีหน้าที่สอบสวนคดีอาญาทุกประเภทไม่ต้องออกไปรวบรวมพยานหลักฐานด้วยตนเอง เว้นแต่กรณีที่ผู้เสียหายไม่อาจมาพบหรือมีความจำเป็น

จริงๆ โดยไปให้ความหมายใหม่ว่าเป็น “การสืบสวนหลังเกิดเหตุ” แล้วมอบให้ฝ่ายสืบสวนทำงานนั้นแทน โดยให้ประสานการปฏิบัติกับผู้มีหน้าที่สืบสวนโดยใกล้ชิดจริงจัง ด้วยเหตุดังกล่าว จึงส่งผลให้พนักงานสอบสวนตั้งแต่นั้นมาไม่ออกไปรวบรวมพยานหลักฐานด้วยตนเอง แต่จะประสานให้ฝ่ายสืบสวนเป็นผู้ออกไปรวบรวมพยานหลักฐานแทน และนำไปส่งให้กับพนักงานสอบสวนตามแบบฟอร์มที่กำหนดเพื่อรวบรวมในสำนวนการสอบสวนและสรุปความเห็นทางคดีส่งให้กับพนักงานอัยการเพื่อฟ้องคดีต่อศาล บทบาทพนักงานสอบสวนจึงเน้นไปที่งานเอกสารคือ การทำบันทึกคำให้การและรายงานการสอบสวน

ต่อมาใน พ.ศ. 2537 แม้จะมีคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 774/2537 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537 เรื่อง การกำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยยกเลิกคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 507/2528 ลงวันที่ 30 เมษายน 2528 และคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 693/2528 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2528 โดยให้ผู้ปฏิบัติงานสอบสวนในสถานีตำรวจนครบาลและสถานีตำรวจภูธรคือ สารวัตรสอบสวน (หัวหน้างานสอบสวน) และรองสารวัตรสอบสวน ยังคงปฏิบัติหน้าที่ในการสอบสวนไม่ต่างไปจากเดิม

ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2553 ได้มองเห็นความผิดพลาดกรณีกำหนดหน้าที่ดังกล่าว จึงมีคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 57/2553 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2553 เรื่องกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติงานสอบสวน หรือพนักงานสอบสวน (สบ1) ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาคือ ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวรโดยสอบสวนคดีอาญาทุกประเภท และให้ปฏิบัติหน้าที่งานสืบสวนเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบด้วย (ที่จริงการสอบสวนตามกฎหมายก็ต้องครอบคลุมอยู่แล้ว ไม่ต้องเรียกสืบสวน) เพื่อให้พนักงานสอบสวนได้ทำหน้าที่ครบถ้วนตรงตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา[1]

ในปัจจุบันการกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจเป็นไปตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537/2555 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ มีผลเป็นการยกเลิกคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 57/2553 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2553 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ตามคำสั่งดังกล่าว ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติและอำนาจหน้าที่

[1] วงกต มณีรินทร์ , พลตำรวจเอก , “การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนที่แตกต่างกับการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด” , http://www.senate.go.th , หน้า 1-2.

ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวนให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการดังต่อไปนี้ โดยกำหนดให้หัวหน้างานสอบสวน หมายถึง พนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุดซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงานตามระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 แต่ปรากฏว่าวิธีการปฏิบัติของพนักงานสอบสวนในปัจจุบันก็ยังไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การสอบสวนยังขาดประสิทธิภาพ และพนักงานสอบสวนยังไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานด้านการสอบสวนอย่างแท้จริง ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากความผิดพลาดของคำสั่งกรมตำรวจ เมื่อปี 2528 และปี 2537 ที่กลายเป็นความเคยชินของพนักงานสอบสวนมาจนถึงปัจจุบัน

ปัญหาจากการแยกงานสืบสวนและงานสอบสวนในสถานีตำรวจออกจากกันตั้งแต่ปี 2528 เป็นต้นมา ทำให้พนักงานสอบสวนมุ่งแต่ทำสำนวนคดี ซึ่งเป็นงานเอกสาร โดยไม่ออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน หรือแสวงหาพยานหลักฐานเพิ่มเติม ส่วนฝ่ายสืบสวนได้พยานหลักฐานอะไรมาก็ไม่ส่งต่อให้ฝ่ายสอบสวน การทำงานของฝ่ายสืบสวนและฝ่ายสอบสวนไม่เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานสอบสวน และการอำนวยความยุติธรรม ซึ่งแม้ว่าในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาจะได้แยกความหมายของคำว่า “สืบสวน” และ “สอบสวน” ออกจากกัน แต่ในทางปฏิบัติที่เป็นความจริง การสืบสวนและการสอบสวนกลับกลายเป็นกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดที่มุ่งหมายต่อการสืบเสาะหาตัวผู้กระทำความผิดที่แท้จริงมาเข้าสู่กระบวนดำเนินคดีอย่างยุติธรรมเช่นเดียวกัน งานสืบสวนคือการแสวงหาข้อเท็จจริงที่ใช้เป็นพยานหลักฐานต้องเสาะแสวงหาพยานหลักฐานมา ไม่ว่าจะก่อนเกิดเหตุ ขณะเกิดเหตุ หรือหลังเกิดเหตุ สามารถทำได้ตลอด ซึ่งจะต้องไปแสวงหาพยานหลักฐานมาเพื่อป้อนให้งานสอบสวน ส่วนงานสอบสวนเป็นการรวบรวมพยานหลักฐานเมื่อเสาะแสวงหาพยานหลักฐานมาได้แล้วก็มารวบรวมลงในสำนวนการสอบสวนและที่สำคัญทั้งงานสืบสวนและงานสอบสวนต่างก็มุ่งไปสู่เป้าหมายอันเดียวกัน นั่นคือ เป็นไปเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมด้วยวิธีการทางกฎหมาย ซึ่งตำรวจหรือพนักงานสอบสวนต่างต้องเรียนรู้ทั้งกระบวนการสืบสวนและสอบสวนแล้วนำผลที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยลักษณะของงานสอบสวนจะต้องทำงานกันเป็นทีมเพื่อช่วยกันทำการสอบสวน รวมรวบพยานหลักฐานและติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษจึงจะทำให้การสอบสวนคดีนั้นแล้วเสร็จและมีประสิทธิภาพ

การสืบสวนมีความสัมพันธ์กับการสอบสวนทั้งก่อนและหลังการกระทำความผิด ทั้งการสืบสวนทั่วไปหรือการสืบสวนก่อนเกิดเหตุและการสืบสวนหลังเกิดเหตุ เป็นการสืบสวนรวบรวมข้อมูลต่างๆ ให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงละพยานหลักฐานเพื่อจะทราบข้อเท็จจริง หรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อที่จะนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ ดังนั้น เมื่อได้ข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานสำคัญก็สามารถแปรเปลี่ยนเป็นพยานหลักฐานในคดีอาญา ซึ่งเป็นจุดประสงค์หลักของการสอบสวนนั่นเอง การสอบสวนจะสำเร็จสมบูรณ์ได้ตามความมุ่งหมายได้ จำเป็นต้องอาศัยการสืบสวนหาพยานหลักฐานเพื่อทราบข้อเท็จจริงและรายละเอียดแห่งความผิด หากการสอบสวนกระทำโดยปราศจากการสืบสวนที่ดีแล้ว ความคาดหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จในงานสอบสวนย่อมเป็นไปได้ยาก และหากงานสืบสวนกับงานสอบสวนไม่ร่วมมือทำงานกันอย่างใกล้ชิดแล้ว จะส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการอำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชน อาทิเช่น เกิดปัญหาการสอบสวนที่ล่าช้า ปัญหาการดำเนินคดีที่ล่าช้า ปัญหาการรวบรวมพยานหลักฐานที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ อีกทั้งการกำหนดให้พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนได้เองโดยลำพัง จนกระทั่งการสอบสวนนั้นเสร็จสิ้นลง ทำให้ขาดการตรวจสอบถ่วงดุลการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน อันอาจเป็นเหตุให้กระบวนการสอบสวนเกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนหรือเกิดความบกพร่องขึ้นได้

นอกจากนั้นยังพบปัญหาอื่นๆ ของระบบงานสอบสวน ได้แก่ ปัญหาด้านอัตรากำลัง จำนวนพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ไม่สมดุลกับปริมาณงาน อีกทั้งการสอบสวนมิใช่มีหน้าที่เพียงรวบรวมพยานหลักฐานและทำสำนวนเพียงอย่างเดียวที่สำคัญคือการบริหารงานสอบสวน ทั้งเรื่องของกลาง ผู้ต้องหา การควบคุมสถิติ การรายงาน จึงเป็นสาเหตุให้งานออกมาล่าช้า, ปัญหากรณีที่ผู้บังคับบัญชา ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนและสอบสวน เนื่องจากไม่เคยมีประสบการณ์หรือผ่านงานสอบสวนมาก่อน ไม่สามารถให้คำแนะนำแก่พนักงานสอบสวนได้ หรือไม่ให้ความสนใจกับพนักงานสอบสวนในการปฏิบัติงาน, ปัญหาด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ มีมากมายและกระจัดกระจาย ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และปัญหาการขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ รวมไปถึงยานพาหนะและอุปกรณ์ต่างๆ ที่เพียงพอสำหรับให้พนักงานสอบสวนใช้ในการบริหารจัดการคดี

2. ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากการประชุมกลุ่มย่อยและจากแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มีข้อสรุปดังนี้

1) ระบบตำแหน่งควบทำให้พนักงานสอบสวนจะมีความเป็นอิสระในการสั่งคดีมากขึ้น ก็ไม่ต้องวิ่งเต้นเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แต่มีผลเสียต่อภาพรวมของสถานีตำรวจ เพราะพนักงานสอบสวนจะมุ่งแต่ทำงานของตน ไม่ได้ไปสนใจงานบริการประชาชนอื่นๆ ของสถานีตำรวจ นอกจากนั้นยังเห็นว่าควรมีการจัดตั้งเป็นหน่วยรับแจ้งเหตุ รับแจ้งความตามสถานที่ต่างๆ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงง่ายขึ้น

2) ไม่เห็นด้วยกับการนำระบบ ARC มาใช้กับการประเมินตำแหน่งของพนักงานสอบสวน เพราะ

- ทำให้การทำงานสอบสวนในสถานีตำรวจขาดความร่วมมือกัน พนักงานสอบสวนทำงานคนเดียว ไม่ทำงานกันเป็นทีมและเห็นว่าในการประเมินเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาจากผลงานหรือสำนวนคดีที่มีประสิทธิภาพเท่านั้น

- ระบบตำแหน่งแบบเก่าจะเอื้อต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานสอบสวนมากกว่าระบบตำแหน่งแบบ ARC เพราะระบบตำแหน่งแบบ ARC ไม่ได้สร้างมาสำหรับงานสอบสวน และยังพบว่ามีปัญหาจากการที่พนักงานสอบสวนมี 2 ระบบคือ ระบบเดิมกับระบบตำแหน่งควบ ทำให้ไม่สามารถโยกย้ายข้ามสายงานได้ และพนักงานสอบสวนไม่สามารถเติบโตเป็นในตำแหน่งที่สูงได้

- งานของตำรวจเป็นงานบริการประชาชน ไม่ใช่เพียงแค่เก็บผลงานเท่านั้น เพราะอาจมีปัญหาว่าพนักงานสอบสวนจะทำเฉพาะคดีของตนเท่านั้น แต่ไม่ออกไปบริการประชาชน ไม่ออกไปตรวจที่เกิดเหตุ หรือหากจะใช้ระบบนี้ก็ควรเน้นคุณภาพเป็นหลักไม่ใช่เน้นปริมาณ และควรพิจารณาถึงประสิทธิภาพของสำนวนคดีด้วย จากความเห็นของพนักงานอัยการและคำพิพากษาของศาล เพราะพนักงานสอบสวนแต่ละคนได้รับคดียากง่ายไม่เหมือนกัน จึงอาจเกิดความได้เปรียบเสียเปรียบกัน

ผลจากการประชุมกลุ่มย่อย มีข้อสรุปดังนี้

1) ควรต้องพิจารณาในเชิงบริหารงานบุคคลว่าจะทำอย่างไรให้พนักงานสอบสวนสามารถก้าวหน้าได้ในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นและไม่กระทบกับตำแหน่งอื่น โดยเห็นว่าระบบการตำแหน่งควรใช้ผลงานเป็นเครื่องประเมินความก้าวหน้า จึงควรปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงาน โดยปรับปรุงระบบการประเมินให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับสายงานอื่นๆ เพื่อให้พนักงานสอบสวนมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2) ด้านประสิทธิภาพของตัวพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสอบสวนทางปฏิบัติ ไม่ใช่แค่ทางทฤษฎี ตำแหน่งพนักงานสอบสวนควรให้มีการเลื่อนไหลตามความรู้ความสามารถ

3) ช่องว่างของการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจเป็นเรื่องของการแยกงานสืบสวนออกจากงานสอบสวน ทำให้ประสิทธิภาพของการสอบสวนลดลง พนักงานสอบสวนมุ่งแต่ทำสำนวนการสอบสวนและไม่ยอมออกไปสืบสวนเพื่อแสวงหาพยานหลักฐาน และส่งผลต่อการจับกุมผู้กระทำความผิดล่าช้าไปด้วย ทำให้การบริหารงานคดีไม่เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งโดยหลักแล้วการสืบสวนสอบสวนควรจะเป็นกระบวนการเดียวกัน และการสวบสวนควรต้องทำงานเป็นทีม มีการปรึกษาหารือและต้องมีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ปัญหานี้ส่งผลให้งานสอบสวนในสถานีตำรวจไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ จึงเห็นควรกำหนดให้งานสืบสวนกับงานสอบสวนเป็นงานเดียวกัน เพราะลักษณะงานมีความเชื่อมโยงกัน การนำงานสืบสวนเข้ามาผนวกด้วยจะมาช่วยเติมเต็มงานสอบสวน ทำให้งานสอบสวนมีประสิทธิภาพ

ผลจากแบบสอบถาม

ผลจากการสำรวจพบว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นต่อไปนี้

1) การกำหนดให้ตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจเป็นระบบ A.R.C. ดังเช่นปัจจุบัน ทำให้เกิดปัญหาในการแต่งตั้งหมุนเวียนข้าราชการในสถานีตำรวจ (ข้อ 2.1)

2) การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งในกลุ่มงานสอบสวน ทำให้การเลื่อนตำแหน่งไม่ตรงกับผลงานที่ปฏิบัติ (ข้อ 2.2)

3) การที่จะให้พนักงานสอบสวนเลื่อนตำแหน่งได้เร็ว ก้าวหน้าเร็ว สามารถทำได้โดย ก.ตร. กำหนดตำแหน่งในระดับสูงให้มีจำนวนมากขึ้น เช่น ในระดับสารวัตร รองผู้กำกับการ ผู้

กำกับการ โดยมีสัดส่วนระดับล่าง : ระดับบน ที่เหมาะสมเป็น 4 : 1 มิใช่ 10 : 1 ดังเช่นในอดีต (ประมาณ พ.ศ. 2538 Span of control ประมาณ 10 : 1 จนเกิดปัญหากำลังพลแออัด) (ข้อ 2.3)

4) การที่ตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่เป็นระบบ A.R.C. (สบ.1 – สบ.5) ควรมีไว้ที่ บก. แต่ตำแหน่งที่เทียบเท่าพลตำรวจตรี (สบ.6) ควรไว้ที่ บช. หรือ ตร. เพื่อให้มีการปกครองบังคับบัญชา (ข้อ 2.6)

ในส่วนที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ประเด็นต่อไปนี้

1) ระบบ A.R.C .ตามปกติจะเป็นตำแหน่งของผู้สอนในมหาวิทยาลัย ลักษณะงานไม่ต้องการการควบคุมผู้สอนไม่ว่าระดับใด อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ เวลาเข้าห้องสอนก็มีฐานะเท่ากัน รับผิดชอบต่อนักศึกษาพอๆ กัน ไม่ต้องการใครมาควบคุมขณะสอน แต่งานของพนักงานสอบสวนมีความจำเป็นต้องมีการตรวจสอบควบคุม วางแผนวินิจฉัยสั่งการ ในบางคราวก็ต้องประกอบกำลังเป็นคณะ มีหัวหน้า เมื่อมีคดีใหญ่ จะต่างคนต่างทำแบบอาจารย์ต่างคนต่างสอนไม่ได้ (ข้อ 2.4) และ

2) ในสถานีตำรวจตำแหน่งพนักงานสอบสวน ควรใช้ระบบ R.C. เพื่อหมุนเวียนข้าราชการจากสายงานอื่น และเพื่อการประกอบกำลังเป็นแผนกมีหัวหน้าของแผนก และจำเป็นต้องมีการควบคุมสั่งการ โดยทำงานใกล้ชิดแต่ไม่แทรกแซงความอิสระในการวินิจฉัยทางคดี (ข้อ 2.5)

ผลจากคิดเห็นในส่วนที่ 5 ประเด็นเกี่ยวกับโครงสร้างที่เหมาะสมของสถานีตำรวจ ซึ่งคณะผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบโครงสร้างของสถานีตำรวจแบ่งออกเป็นรูปแบบที่ 1 ซึ่งเป็นรูปแบบที่การจัดระบบตำแหน่งเป็นแบบ Academic Rank Classification (A.R.C.) ในกลุ่มของพนักงานสอบสวน ส่วนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่อื่นก็เป็นแบบ Rank Classification (R.C.) ดังเดิม และรูปแบบที่ 2 ซึ่งเป็นรูปแบบที่จัดโครงสร้างสถานีตำรวจ โดยให้มีตำแหน่งรองผู้กำกับการสถานีตำรวจและแบ่งงานเป็นแผนกๆ ที่มีสารวัตรเป็นหัวหน้าแผนกคอยควบคุมและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และใช้ระบบตำแหน่งแบบ Rank Classification (R.C.) ในงานสอบสวนเช่นเดียวกับงานอื่นๆ ในสถานีตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เลือกรูปแบบที่ 2 ร้อยละ 51.53 ในขณะที่มีผู้เลือกรูปแบบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 48.47%

และจากข้อคำถามปลายเปิด สรุปความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

1) การกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน

ความเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกันคือมองว่า การกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนควรกำหนดให้ชัดเจนว่า สถานีตำรวจภูธรที่มีปริมาณงานเท่าใด ควรมีพนักงานสอบสวนแต่ละระดับจำนวนเท่าใดและกำหนดความสำคัญของคดีรูปแบบและอัตราโทษ โดยคดีที่มีรูปแบบอัตราโทษระดับใดที่จะต้องสอบสวนโดยมีพนักงานสอบสวนร่วมกันทำเป็นทีม ซึ่งปัจจุบันไม่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานสอบสวนวิ่งเต้นหนีงานไปอยู่ตามสถานีตำรวจภูธรที่ไม่มีคดีมาก ทำให้เกิดปัญหาขาดพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรที่มีปริมาณงานมาก มีพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอกับสภาพงานและปริมาณคดีที่เกิด

การกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามพระราชบัญญัติตำรวจฯ ในปัจจุบันก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ อาทิ ตำแหน่งพนักงานสอบสวนมีตั้งแต่พนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แต่ตาม ป.วิ.อ. มาตรา 18 กำหนดให้ตำรวจมียศร้อยตำรวจตรีขึ้นไปมีอำนาจสอบสวนคดีอาญาได้ เมื่อพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติไปจำกัดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน ทำให้ผู้ที่อยู่ในสถานีตำรวจที่ไม่มีตำแหน่งพนักงานสอบสวนก็ไม่มีอำนาจสอบสวนคดีอาญาได้ ตำรวจสายงานอื่นจึงไม่อาจมาช่วยงานสอบสวนได้ และโดยระบบตำแหน่งในปัจจุบัน พนักงานสอบสวนจะเจริญเติบโตตามลำพัง ทำงานและรับผิดชอบสำนวนตามลำพัง ขาดการควบคุมดูแลอย่างจริงจัง ไม่ทำงานเป็นทีมเป็นคณะ ทำให้ขาดประสิทธิภาพและตำแหน่งพนักงานสอบสวนจะเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้สิ่งจูงใจ เพื่อไม่ให้พนักงานสอบสวนที่มีอยู่ย้ายออกจากสาย ทำให้ในสถานีตำรวจมีระบบตำแหน่งทั้ง 2 แบบคือ R.C และ A.R.C. และมีระบบการบังคับบัญชาที่แยกจากกันและทำให้พนักงานสอบสวนไม่สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจได้ จึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานสอบสวนได้มีโอกาสเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจด้วย เพราะตำรวจทุกนายโดยหลักแล้วอยากก้าวขึ้นเป็นหัวหน้าสถานี และมองว่าระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนควรจัดแยกเป็นเอกเทศจากสถานีตำรวจภูธร พนักงานสอบสวนควรแยกเป็น บช. ต่างหากทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานสอบสวนอื่น เพื่อให้จัดทีมงานสอบสวนแบบทีมงานได้

2) การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวน

ในภาพรวมมองว่าตำแหน่งพนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นการเฉพาะและทำงานอย่างหนัก ทำให้ต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้คนอยากอยู่ในตำแหน่ง โดยการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษให้พนักงานสอบสวนและนำระบบ A.R.C มาใช้เพื่อประเมินเลื่อนตำแหน่งโดยอาศัยการสอบวัดผลและประเมินจากผลงานทางวิชาการ โดยไม่ต้องไปแข่งกันสายงานอื่น เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ แม้ระบบ A.R.C. จะมีข้อดีที่มีอิสระในการบริหารงานคดีในความรับผิดชอบ แต่การนำระบบ A.R.C มาใช้ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานสอบสวนหลายประการ อาทิ การนำผลงานทางวิชาการมาใช้ประเมินทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากพนักงานสอบสวนในแต่ละสถานีมีภาระงานที่ไม่เท่ากัน บางสถานีมีปริมาณงานมาก พนักงานสอบสวนต้องรับผิดชอบสำนวนเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ บางสถานีมีปริมาณงานน้อย พนักงานสอบสวนสามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการประเมินเลื่อนตำแหน่งได้ และระบบ A.R.C. จะส่งผลให้พนักงานสอบสวนมุ่งทำงานเพียงคนเดียว ซึ่งโดยสภาพของงานสอบสวนไม่สามารถทำได้ เพราะงานสอบสวนเป็นงานที่ต้องทำงานร่วมกับฝ่ายอื่นในสถานีตำรวจและหน่วยงานภายนอกในการแสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐาน ต้องทำงานเป็นทีม มีผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ดังนั้น การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งจึงควรวัดจากคุณภาพของงานคือสำนวนการสอบสวน ความสามารถในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหลัก เพื่อให้สอดคล้องกับทางปฏิบัติ ไม่ควรปล่อยให้ทำงานโดยอิสระต้องมีผู้ที่มีประสบการณ์ความชำนาญมากกว่ามาควบคุมดูแล และต้องมีสายการบังคับบัญชาให้คุณให้โทษได้ การเลื่อนตำแหน่งขึ้นจะใช้วิธีการสอบอย่างเดียวไม่ได้ ต้องประเมินจากผลงานที่ปฏิบัติด้วย จึงควรกลับมาใช้ระบบการประเมินผลงานและระบบอาวุโส โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความประพฤติ การประเมินอาจทำโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและจากประชาชนที่ใช้บริการ

3) คุณสมบัติของพนักงานสอบสวน

ส่วนใหญ่มองว่า เนื่องจากพนักงานสอบสวนแต่ละสถานีจะมีปริมาณสำนวนและความแตกต่างของคดีในแต่ละประเภท เช่น คดีเกี่ยวกับชีวิตร่างกาย เพศ ทรัพย์ พระราชบัญญัติป่าไม้ พระราชบัญญัติศุลกากร ฯลฯ ซึ่งในแต่ละคดีพนักงานสอบสวนจะมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะคดีแตกต่างกัน ดังนั้น ควรจะมีพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ควรจัดการฝึกอบรมแก่สายงานอื่นที่มีคุณสมบัติเป็นพนักงานสอบสวนให้ได้รับใบประกอบวิชาชีพสอบสวนด้วย และการแบ่งแยกสายงานสอบสวนออกมาอย่างชัดเจนในปัจจุบันจะมีปัญหาในเรื่องของการปฏิบัติงาน เพราะ

ในสายปฏิบัติการไม่เคยผ่านงานสอบสวนมา ก็จะปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายไม่มีความรู้ที่ดีพอในการปฏิบัติงาน ควรที่จะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้ามาปฏิบัติงานในสายงานสอบสวน เพื่อจะได้มีความเข้าใจและมีความรู้เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องหรือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถหมุนเวียนทดแทนเมื่อพนักงานสอบสวนขาดแคลน และต้องให้พนักงานสอบสวนสามารถเจริญเติบโตในสายงานบริหารได้เช่นเดียวกันเท่าๆ กับสายงานอื่น

ด้านคุณสมบัติของผู้ที่เป็นหัวหน้าสถานีตำรวจ ควรแต่งตั้งจากผู้ผ่านการดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนมาก่อน เพราะหัวหน้าสถานีบางคน ไม่มีความรู้งานด้านสอบสวน การนำคนไม่เคยทำงานด้านสอบสวนคดี การสั่งคดีอาจเกิดความผิดพลาดเสียหายต่อรูปคดีได้

4) ประเด็นเรื่องค่าตอบแทน

ภาพรวมมองว่า การกำหนดเงินค่าตอบแทนตำแหน่งพนักงานสอบสวนควรให้เหมาะสมกับปริมาณงานในสถานีตำรวจ และควรดูแลสวัสดิการและกำหนดเงินค่าตอบแทน พนักงานสอบสวนให้ใกล้เคียงกับหน่วยงานในกระบวนยุติธรรมอื่น เช่น กรมสอบสวนคดีพิเศษ อัยการ ศาล

5) ปัญหาความขาดแคลน

ด้านการแก้ไขปัญหาความขาดแคลนพนักงานสอบสวน ส่วนใหญ่มองว่าปัญหาการ ขาดแคลนพนักงานสอบสวนมีในทุกสถานีตำรวจ โดยเฉพาะสถานีตำรวจขนาดใหญ่ แม้ว่าในปัจจุบันจะมีเงินประจำตำแหน่งแล้วก็ตาม เพราะจำนวนคดีขึ้นอยู่กับสภาพอาชญากรรมในพื้นที่ เมื่อเกิดปัญหาความขาดแคลนทำให้คุณภาพสำนวนการสอบสวน พนักงานสอบสวนเหนื่อยล้า เบื่อหน่ายไม่มีกำลังใจส่งผลต่อการบริการกับประชาชนที่มาติดต่อราชการหรือแจ้งความร้องทุกข์ สมควรแก้ไขให้ขยายตำแหน่งทุกสถานีตำรวจให้เพียงพอต่อปริมาณงานและควรมีพนักงานสอบสวนหญิงทุกโรงพักด้วย

สำหรับคำถามข้อ 5 มีข้อสังเกตว่าคำตอบในกลุ่มพนักงานสอบสวนมีนัยสำคัญเนื่องจากเป็นกลุ่มที่เลือกรูปแบบที่ 2 ซึ่งเป็นรูปแบบที่จัดโครงสร้างสถานีตำรวจ โดยให้มีตำแหน่งรองผู้กำกับการสถานีตำรวจและแบ่งงานเป็นแผนกๆ ที่มีสารวัตรเป็นหัวหน้าแผนกคอยควบคุมและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และใช้ระบบตำแหน่งแบบ Rank Classification (R.C.) ในงานสอบสวนเช่นเดียวกับงานอื่นๆ ในสถานีตำรวจ ในสัดส่วนที่มากที่สุดและสอดคล้องกับผลในภาพรวม โดยกลุ่มพนักงานสอบสวนที่เลือกรูปแบบที่ 2 มองว่าปัญหาการที่หัวหน้าสถานีตำรวจไม่เคยผ่านงานสอบสวนมาก่อน ไม่มีประสบการณ์ด้านงานสอบสวน จึงไม่สามารถควบคุมงานสอบสวนได้ พนักงานสอบสวนจึงขาดที่ปรึกษา จึงควรให้

ตำแหน่งพนักงานสอบสวนขึ้นตรงกับ บก. เพราะ บก. สามารถจัดพนักงานสอบสวนให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ตามปริมาณคดีที่เกิดขึ้นจริงและความสามารถของพนักงานสอบสวน

จากผลดังกล่าวเมื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบข้อมูลจากเอกสารพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน สืบเนื่องมาจากการกำหนดให้ตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจในปัจจุบันเป็นการกำหนดตำแหน่งตามคุณวุฒิหรือคุณสมบัติของบุคคล (Qualification Classification หรือ Academic Rank Classification: ARC) เป็นการกำหนดตำแหน่งที่ยึดถือคุณวุฒิและประสบการณ์ของบุคคลเป็นหลักในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเหมาะที่จะใช้กับลักษณะการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ต้องการผู้ปฏิบัติที่มีความชำนาญและประสบการณ์เพิ่มขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น งานวิชาชีพในด้านการสอนและการให้การศึกษาหรืองานวิจัย เช่น ข้าราชการครู หรือข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้สอนเหล่านี้ขึ้นกับความชำนาญและประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาตามระยะเวลาที่ผ่านไป หากมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพิ่มขึ้นจะทำให้มีความชำนาญเพิ่มขึ้น โดยหลักการนี้จึงสามารถปรับตำแหน่งของตนเองให้สูงขึ้นโดยไม่ต้องมีตำแหน่งว่าง รูปแบบการกำหนดตำแหน่งแบบ ARC จึงเหมาะสมกับลักษณะงานบางอย่างที่ต้องการความชำนาญและประสบการณ์ของบุคคลเป็นสำคัญ เช่น งานทางด้านการให้การศึกษาตำแหน่งอาจารย์ ซึ่งถือว่าถ้ามีโอกาสสอน ศึกษาค้นคว้ามากๆ มีประสบการณ์มานานย่อมปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย หรือลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า เช่น นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ ซึ่งถือว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากงานจะมีคุณภาพมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ดำรงตำแหน่งเป็นสำคัญ ซึ่งระบบการกำหนดตำแหน่งแบบ ARC จึงไม่เหมาะสมหากนำมาใช้กับการประเมินตำแหน่งของพนักงานสอบสวน เพราะงานของตำรวจเป็นงานบริการประชาชน ไม่ใช่เพียงแค่เก็บผลงานเท่านั้น เพราะอาจมีปัญหาว่าพนักงานสอบสวนจะทำเฉพาะคดีของตนเท่านั้น แต่ไม่ออกไปบริการประชาชน ไม่ออกไปตรวจที่เกิดเหตุ อีกทั้งงานของพนักงานสอบสวนมีความจำเป็นต้องมีการตรวจสอบควบคุม วางแผน วินิจฉัยสั่งการ ในบางคราวก็ต้องประกอบกำลังเป็นคณะ มีหัวหน้า มีทีมทำงานร่วมกัน หรือหากจะใช้ระบบนี้ก็ควรเน้นคุณภาพเป็นหลักไม่ใช่เน้นปริมาณและควรพิจารณาถึงประสิทธิภาพของสำนวนคดีด้วยและพนักงานสอบสวนแต่ละคนได้รับคดียากง่ายไม่เหมือนกัน จึงอาจเกิดความได้เปรียบเสียเปรียบกัน

นอกจากนั้น ระบบงาน ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ มีลักษณะเป็นระบบ Academic Rank Certification (ARC) ก่อให้เกิดสภาพปัญหาและความเสียหายต่อระบบงานสอบสวนและประชาชน ดังนี้

(1) งานของตำรวจโดยเฉพาะงานสอบสวนไม่เหมือนกับพนักงานอัยการและผู้พิพากษา เพราะงานสอบสวนตามกฎหมายวิธีพิจารณาเป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน เมื่อพนักงานสอบสวนไม่ได้ออกไปสืบสวน ไม่ได้ออกไปตรวจพื้นที่ ก็จะไม่ทราบข้อเท็จจริงแห่งคดี บางกรณีไม่ทราบตัวผู้กระทำความผิดก็จะส่งผลให้คดีมีความล่าช้า

(2) สายงานสอบสวนอย่างปัจจุบันไม่มีอำนาจในการบริหารใด ๆ ทั้งสิ้น แต่งานสอบสวนต้องทำเป็นทีมคือ ตำรวจในสถานีตำรวจต้องร่วมกันดำเนินงาน โดยเฉพาะคดีสำคัญที่ส่งผลการะทบต่อสังคม ทำให้การสอบสวนคดีไม่ประสบผลสำเร็จถ้าไม่ใช่ผู้บริหารทำงานสอบสวนไม่ได้ เพราะไม่มีอำนาจสั่งการ (ไม่มีอนาคต ไม่มีลูกน้อง ไม่มีทีมทำงาน)

(3) ปัจจุบันผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจไม่มีประสบการณ์ผ่านงานด้านสอบสวนทำให้ไม่มีความเชี่ยวชาญ เมื่อหัวหน้าสถานีไม่ต้องผ่านงานสอบสวนจึงไม่เคยใส่ใจงานสอบสวน ไม่ตรวจสำนวนการสอบสวน ส่งผลให้งานค้าง หากคดีไม่เป็นข่าวทางสื่อมวลชนมักจะไม่ได้รับการสอบสวนอย่างถูกต้องตามกฎหมายเนื่องจากพนักงานสอบสวนไม่รู้หน้าที่ ดังนั้น หัวหน้าสถานีเมื่อเติบโตในสายงานไปโดยไม่ผ่านงานสอบสวนแล้วในอนาคตสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะบริหารงานสอบสวนให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร

(4) ระบบปัจจุบันพนักงานสอบสวนแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีไม่ได้ไม่มีกฎหมายห้าม แต่ถ้าตั้งไปแล้วไม่ได้อัตรากำลังคืนในตำแหน่งที่ว่าง พนักงานสอบสวนจึงไม่มีโอกาสเติบโตโดยผลของระบบกำหนดตำแหน่งดังกล่าว

(5) ปัจจุบันระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวนแบบ ARC ตำรวจที่อยู่ในสายงานสอบสวนไม่สามารถเปลี่ยนสายงานได้ประกอบกับรูปแบบของผู้สอนในหาวิทยาลัยไม่สอดคล้องกับงานของพนักงานสอบสวนทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และเมื่อตำรวจที่อยู่ในสายงานสอบสวนมีอายุมากขึ้นก็จะไม่สามารถทำงานด้านสอบสวนได้อย่างเต็มที่

(6) เมื่อฝ่ายปฏิบัติการเลื่อนไหลมาเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ส่งผลให้กำลังพลชั้นประทวนขาดแคลน ไม่มีผู้ปฏิบัติงาน[2]

[2] สรุปประเด็นที่ได้จากการพิจารณาของคณะอนุกรรมาธิการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ครั้งที่ 68 วันพฤหัสบดีที่ 22 สิงหาคม 2556

3. กระบวนยุติธรรมชุมชนในระบบงานตำรวจ

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากการประชุมกลุ่มย่อยและจากแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มีข้อสรุปว่า การนำระบบงานยุติธรรมชุมชนมาใช้ในคดีที่มีความผิดเล็กน้อยหรือลหุโทษ โดยใช้วิธีการไกล่เกลี่ยในชั้นพนักงานสอบสวน เพื่อเป็นการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมในชุมชน

ผลจากการประชุมกลุ่มย่อย มีข้อสรุปว่า พนักงานสอบสวนควรผูกพันกับสังคมและประชาชน เพราะเป็นการอำนวยความยุติธรรมเบื้องต้นให้แก่สังคมและประชาชนในชุมชน จึงควรพัฒนากระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ เพื่อให้ประชาชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความยุติธรรม และกำหนดกฎหมายเรื่องการให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจในการไกลเกลี่ยคดีอาญาในชั้นสอบสวน เพื่อให้พนักงานสอบสวนสามารถยุติคดีเล็กน้อยในชั้นสอบสวนได้ โดยความยินยอมของคู่กรณี

ผลจากแบบสอบถาม

ผลจากการสำรวจพบว่าข้าราชการตำรวจ เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ในประเด็นต่อไปนี้

1) สถานีตำรวจของท่านมีบทบาทในการลดปริมาณคดีสู่ศาล ด้วยวิธีการเปรียบเทียบคดีอาญา (เปรียบเทียบปรับ) โดยพนักงานสอบสวน (ข้อ 6.1)

2) สถานีตำรวจของท่านจะมีบทบาทในการลดปริมาณคดีสู่ศาล โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญาที่จะกระทำในอนาคต (ข้อ 6.2)

3) ต้องตรากฎหมายกำหนดให้พนักงานสอบสวนหรือผู้เกี่ยวข้องมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา (ข้อ 6.3)

4) การประนอมข้อพิพาทโดยคู่กรณียินยอมและได้รับการเยียวยา โดยมีตำรวจเป็นผู้ควบคุม จะเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ข้อ 6.4)

และจากข้อคำถามปลายเปิด ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นไปในแนวทางเดียวกันคือเห็นด้วยกับการดำเนินการระงับข้อพิพาทในชั้นสอบสวน โดยวิธีการเปรียบเทียบปรับและการไกล่เกลี่ยในคดีอาญา จะทำให้ปริมาณงานสอบสวนลดลง โดยเฉพาะการไกล่เกลี่ยในคดีอาญาทำให้ประชาชนไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการนำคดีไปฟ้องศาล เป็นผลดีกับสังคมและลดคดีภาระของศาลได้ แต่จะต้องมีการตรากฎหมายออกมารองรับให้อำนาจที่ชัดเจน โดยมีพนักงานสอบสวนเป็นผู้ดำเนินการและให้คู่กรณีไว้วางใจเข้าร่วมไกล่เกลี่ยหรือจัดให้มีผู้ไกล่เกลี่ยประจำสถานีตำรวจ ถึงแม้ว่าในทางปฏิบัติ พนักงานสอบสวนก็เป็นผู้เจรจาไกล่เกลี่ยในเบื้องต้นอยู่แล้ว แต่หากไม่ตรากฎหมายรองรับบางครั้งพนักงานสอบสวนอาจไม่กล้าดำเนินการ เพราะอาจผิดประมวลกฎหมายอาญามาตรา 157 หากมีบทบัญญัติกฎหมายหรือระเบียบที่มารองรับยิ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการพึงพอในมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการลดปริมาณคดีที่จะนำขึ้นสู่กระบวนการยุติธรรมน้อยลงมาก โดยกฎหมายต้องกำหนดลักษณะของคดีที่ดำเนินการได้ให้ชัดเจน มีขั้นตอนในการปฏิบัติซึ่งสามารถตรวจสอบได้และสำหรับประเภทคดีที่ควรให้มีอำนาจไกล่เกลี่ย มีผู้เสนอว่าให้รวมถึงคดีความผิดที่ยอมความไม่ได้ คดีที่มีอัตราโทษไม่เกิน 10 ปี ที่คู่กรณียินยอมทั้งสองฝ่าย ส่วนเรื่องการเปรียบเทียบปรับมีผู้เสนอว่าควรเปรียบเทียบปรับตามคดีลหุโทษและคดีตามพระราชบัญญัติฯ ที่มีโทษปรับอย่างเดียวโดยปรับชั้นพนักงานสอบสวนได้ตามอัตราที่กำหนดไว้

จากผลดังกล่าวเมื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบข้อมูลจากเอกสารพบว่า การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาของพนักงานสอบสวนนั้น ในทางปฏิบัติที่ผ่านมาพบว่า แม้จะไม่มีกฎหมายที่รองรับเกี่ยวกับการให้อำนาจพนักงานสอบสวนในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาโดยตรง แต่ในทางปฏิบัติพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ยังคงมีการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา เนื่องจากยังมีกฎหมายบางฉบับที่เปิดโอกาสให้พนักงานสอบสวนสามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาได้ ได้แก่ ประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ที่ในทางปฏิบัติพนักงานสอบสวนก็ได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาทั้งในข้อพิพาททางอาญาที่เป็นความผิดอันยอมความได้และความผิดอาญาแผ่นดินมาโดยตลอด หรือตามประมวลระเบียบกรมตำรวจเกี่ยวกับคดีข้อ 583 ที่มีลักษณะเป็นนโยบายให้พนักงานสอบสวนพยายามไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาทหรือเหตุรุนแรงระหว่างสามีภรรยา กล่าวคือในประมวลระเบียบกรมตำรวจเกี่ยวกับคดี บทที่ 13 ลักษณะที่ 18 ข้อ 583 ความว่า

“ ในกรณีที่สามีหรือภริยากล่าวหาว่าอีกฝ่ายหนึ่ง ว่าทำร้ายร่างกายนั้นหากมิได้ใช้อาวุธหรือบาดเจ็บไม่ถึงสาหัสหรือเหตุมิได้เกิดในถนนหลวง ประกอบกับการกระทำนั้นได้กระทำไปโดย

มิได้มีเจตนาชั่วร้าย เช่น ทำเพื่อตักเตือนสั่งสอน เป็นต้น ให้พนักงานสอบสวนพยายามชี้แจงตักเตือนเรื่องยุติกันเสีย เมื่อไม่เป็นผลสำเร็จจึงจัดการต่อไปตามรูปคดี แต่ตัวสามีภริยาคู่นั้นไปพร้อมกับสำนวนได้ก็ให้ส่งไปพร้อมกันด้วย

แม้การทำร้ายร่างกายกันระหว่างสามีภริยานั้นได้ใช้อาวุธหรือบาดเจ็บสาหัสหรือเหตุเกิดในถนนหลวงก็ดี หากเห็นเป็นการสมควรก็ให้เสนอเพื่อผู้บังคับการพิจารณาสั่งการตามความเหมาะสมได้ ทั้งนี้ เพราะทางราชการต้องการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของครอบครัวเป็นสำคัญ

อนึ่งให้พนักงานสอบสวนใช้ดุลพินิจในการไกล่เกลี่ย หากการกระทำความผิดเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ไม่เข็ดหลาบ และมีพฤติการณ์ว่าจะเกิดการทำร้ายรุนแรงยิ่งขึ้น ก็ให้ดำเนินคดีตามกฎหมายทุกราย”

จะเห็นได้ว่า ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติดังกล่าวมีลักษณะเป็นนโยบายให้พนักงานสอบสวนพยายามไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาทหรือเหตุรุนแรงระหว่างสามีภรรยา แต่ไม่มีกลไกการติดตามหรือให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อป้องกันมิให้ก่อเหตุทำร้ายกันอีก ส่วนเด็กที่ถูกกระทำทารุณกรรมแม้ผู้เสียหายหรือพยานในคดีอาญาได้รับการคุ้มครองในการสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133 ทวิ แต่ในระดับปฏิบัตินับว่ายังขาดประสิทธิภาพจำต้องพัฒนาด้านบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป อีกทั้งระเบียบดังกล่าวคงนำไปใช้แต่ในกรณีที่คู่พิพาทเป็นสามีภรรยากันเท่านั้น ส่วนกรณีอื่น ๆ ยังมิได้มีการกำหนดครอบคลุมถึง จึงทำให้การนำไปใช้แก่กรณีข้อพิพาทอื่น ๆ เป็นไปอย่างจำกัด นอกจากนั้น ระเบียบดังกล่าวก็ยังมิใช่กฎหมายที่มีสภาพบังคับชัดเจน จึงทำให้อาจเกิดปัญหาและอุปสรรคในการนำไปบังคับใช้ได้

นอกจากนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 มาตรา 16 ที่กำหนดให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจไกล่เกลี่ยในกรณีข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากบุคคลซึ่งอยู่ในครอบครัวเดียวกันและในกรณีที่การกระทำความผิดพระราชบัญญัตินี้ เป็นความผิดฐานทำร้ายร่างกายตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 295 ซึ่งถือเป็นความผิดที่ไม่สามารถยอมความกันได้ มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัตินี้ก็กำหนดว่าให้สามารถยอมความกันได้

การนำแนวคิดกระบวนการยุติธรรมชุมชนซึ่งนับว่าเป็นเรื่องใหม่มาปรับใช้กับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นพนักงานสอบสวน จึงพบปัญหาหลายประการ อาทิเช่น

- พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของกระบวนยุติธรรมชุมชน เพราะเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย ซึ่งการขาดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดความเข้าใจผิดๆ เกี่ยวกับการนำหลักการดังกล่าวมาปรับใช้ เช่น ความเข้าใจที่ว่าเป็นกระบวนการที่สมควรนำมาใช้แทนที่กระบวนการยุติธรรมตามปกติที่มีอยู่แล้ว หรือความคิดที่มีการนำมาใช้เพื่อมุ่งยุติคดีเป็นหลัก เป็นต้น

- พนักงานสอบสวนมีภาระหน้าที่และจำนวนคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวนมากอยู่แล้ว ดังนั้น การกำหนดให้พนักงานสอบสวนมารับผิดชอบการดำเนินกระบวนการต่าง ๆ ตามกระบวนยุติธรรมชุมชน เช่น การให้พนักงานสอบสวนต้องพิจารณาและรวบรวมประวัติของผู้ต้องหาหรือการติดตามผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จึงเป็นเรื่องที่อาจทำได้ไม่เต็มที่และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการ

- ในปัจจุบันนี้ต้องยอมรับว่าตำรวจทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยแม้ไม่เป็นทางการ แล้วคดีเหล่านั้นลดจำนวนมาก ในขณะที่ไม่มีกฎหมายรองรับแต่พนักงานสอบสวนก็ยังทำหน้าที่เพื่อช่วยเหลือสังคม ชุมชน อย่างไรก็ตามก็จะมีความผิดบางเรื่องที่แม้จะยอมความไม่ได้ แต่ไม่ใช่เป็นความผิดที่ร้ายแรงมากนัก ผู้กระทำก็ไม่ได้ถูกมองว่าเป็นอาชญากรอย่างแท้จริง ซึ่งพนักงานสอบสวนไม่สามารถเข้าไปใช้วิธีการในการไกล่เกลี่ยได้

- การนำกระบวนการยุติธรรมชุมชนมาใช้นั้น ควรนำมาในลักษณะที่เป็นกระบวนการเสริมที่ไม่กระทบต่อกระบวนการยุติธรรมหลัก กล่าวคือ พนักงานสอบสวนจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนปกติที่กฎหมายกำหนดและในขณะเดียวกันก็ต้องนำกระบวนยุติธรรมชุมชนมาใช้ควบคู่ไปด้วย แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ในบางครั้งกฎหมายหลักที่มีอยู่มีลักษณะที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการที่จะให้การดำเนินกระบวนยุติธรรมเชิงสมานฉันท์เป็นไปได้อย่างสะดวก เช่น กรณีการไกล่เกลี่ยยังไม่สามารถที่จะดำเนินไปได้จนเสร็จสิ้นภายในพนักงานสอบสวน แต่ระยะเวลาในขณะนั้นกฎหมายกำหนดให้ต้องส่งตัวผู้ต้องหาไปในชั้นอื่น หรือกรณีที่ต้องดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายในเรื่องของการผลัดฟ้อง ฝากขัง ที่อาจกระทบต่อการดำเนินการไกล่เกลี่ย เป็นต้น

- มีปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรและงบประมาณ เนื่องจากการที่จะนำกระบวนยุติธรรมชุมชนมาใช้อย่างเต็มรูปแบบเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างเต็มที่ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรและงบประมาณจำนวนมาก จึงจะสามารถดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามแนวทางที่วางไว้

- มีปัญหาด้านสังคม เนื่องจากสภาพของสังคมไทยยังมีความแตกต่างและช่องว่างทางชนชั้นระหว่างกันอยู่ไม่ว่าด้านการศึกษา ฐานะการเงินหรือหน้าที่การงาน ดังนั้น ในบางครั้งสถานะของคู่กรณีที่จะเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาจึงอาจไม่เท่าเทียมกันและส่งผลกระทบต่อการทำข้อตกลงต่างๆ ระหว่างกัน

นอกจากนั้น มาตรการสำคัญที่ช่วยลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลอีกมาตรการหนึ่งคือ การให้อำนาจเจ้าพนักงานในการเปรียบเทียบปรับ สามารถทำให้คดีความส่วนหนึ่งเสร็จสิ้นลง เลิกกัน หรือระงับไปตั้งแต่ในชั้นเจ้าพนักงาน ไม่ต้องนำคดีมาสู่ศาล ซึ่งก่อให้เกิดภาระต่อศาลโดยไม่จำเป็นอันอาจกระทบต่อการอำนวยความยุติธรรม อีกทั้งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ต้องหาเองในการดำเนินคดีในศาล เป็นการบังคับใช้โทษในทางอาญาโดยฝ่ายบริหาร ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจเจ้าพนักงานในการ “เปรียบเทียบปรับ” เพื่อให้คดีนั้นได้เสร็จสิ้นลงในชั้นเจ้าพนักงาน หากเจ้าพนักงานและผู้กระทำความผิดได้ปฏิบัติการให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้ครบถ้วน

เหตุผลสำคัญที่ยอมให้เจ้าพนักงานมีอำนาจทำการเปรียบเทียบเช่นนั้นได้ก็เพราะว่าในกรณีความผิดอาญาเล็กน้อย หากไม่มีกระบวนการเช่นนี้คดีความทั้งหมดก็จะเข้าสู่ขั้นตอนของศาลอันทำให้เกิดภาระต่อกระบวนการยุติธรรมขึ้นโดยไม่จำเป็น[3] ดังนั้น การเปรียบเทียบปรับโดยเจ้าพนักงานจึงเป็นการกลั่นกรองหรือแบ่งเบาภาระของศาลโดยวิธีการพิจารณาหรือชี้ขาดในเบื้องต้นเสียก่อน ซึ่งหากไม่มีกระบวนการเช่นนี้ก็คงต้องใช้วิธีนำคดีไปฟ้องต่อศาลทั้งหมด ซึ่งจะทำให้เกิดภาระต่อกระบวนการยุติธรรมโดยไม่จำเป็น

ประโยชน์ของการเปรียบเทียบปรับโดยเจ้าพนักงาน ได้แก่ [4]

1. เป็นการช่วยลดภาระของศาล และเจ้าหน้าที่อื่นๆ ในกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ การให้อำนาจเจ้าพนักงานในการเปรียบเทียบสามารถทำให้คดีความส่วนหนึ่งเสร็จสิ้นลง เลิกกัน หรือระงับไปตั้งแต่ในชั้นเจ้าพนักงาน ไม่ต้องนำคดีมาสู่ศาล ซึ่งก่อให้เกิดภาระต่อศาลโดยไม่จำเป็นอันอาจกระทบต่อการอำนวยความยุติธรรม

---

[3] สุวรรณ ทองเนื้อแข็ง, “การบังคับโทษปรับ”, วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2539 , หน้า 24-25.

[4] เรื่องเดียวกัน,หน้า 25.

2. เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ต้องหาเอง ในการดำเนินคดีในศาล

3. เกิดประโยชน์ทางฝ่ายปกครอง ทำให้การได้ตัวผู้ต้องหาว่ากระทำความผิดมารับโทษเต็มอัตราโทษในกฎหมายได้โดยง่าย

4. การเปรียบเทียบโดยเจ้าพนักงานไม่ขัดต่อหลักการแบ่งแยกอำนาจ เพราะต้องอาศัยความสมัครใจของผู้ต้องหาอยู่ด้วย ไม่ใช่อาศัยอำนาจบังคับของฝ่ายบริหารที่จะเข้าไปใช้อำนาจหน้าที่เช่นนั้นเสียเอง และหากว่ามีปัญหา เช่น ผู้ต้องหาไม่ยินยอม หรือยินยอมแต่อ้างว่ากระบวนการต่างๆ ไม่ถูกต้อง ก็สามารถนำคดีไปสู่การพิจารณาของศาลหรือฝ่ายตุลาการในที่สุดได้

การบังคับโทษปรับในชั้นพนักงานสอบสวนปรากฏตามมาตรา 37 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา บัญญัติว่า “.....

(1) ในคดีที่มีโทษปรับสถานเดียว เมื่อผู้กระทำความผิดยินยอมเสียค่าปรับในอัตราอย่างสูงสำหรับความผิดนั้นแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนศาลพิจารณา

(2) ในคดีความผิดที่เป็นลหุโทษหรือความผิดที่มีอัตราโทษไม่สูงกว่าความผิดลหุโทษหรือคดีอื่นที่มีโทษปรับสถานเดียวอย่างสูงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือความผิดต่อกฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากรซึ่งมีโทษปรับอย่างสูงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท เมื่อผู้ต้องหาชำระค่าปรับตามที่พนักงานสอบสวนได้เปรียบเทียบแล้ว

(3) ในคดีความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่มีอัตราโทษไม่สูงกว่าความผิดลหุโทษหรือคดีที่มีโทษปรับสถานเดียวอย่างสูงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ซึ่งเกิดในกรุงเทพมหานคร เมื่อผู้ต้องหาชำระค่าปรับตามที่นายตำรวจประจำท้องที่ตั้งแต่ตำแหน่งสารวัตรขึ้นไป หรือนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรผู้ทำการในตำแหน่งนั้นๆ ได้เปรียบเทียบแล้ว

(4) ในคดีซึ่งเปรียบเทียบได้ตามกฎหมายอื่น เมื่อผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามคำเปรียบเทียบของพนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว”

การบังคับโทษปรับในชั้นพนักงานสอบสวน สามารถแยกออกเป็น การบังคับโทษปรับในคดีที่มีโทษปรับสถานเดียว เมื่อผู้กระทำความผิดยินยอมเสียค่าปรับในอัตราอย่างสูงสำหรับความผิดนั้นแก่เจ้าพนักงานก่อนศาลพิจารณาคดี ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (1) กำหนดให้

คดีอาญาเลิกกัน และการเปรียบเทียบปรับ โดยคดีที่สามารถเปรียบเทียบปรับได้ตามประมวลกฎหมายอาญา ได้แก่ คดีความผิดลหุโทษ คดีความผิดที่มีอัตราโทษไม่สูงกว่าคดีลหุโทษ และคดีที่มีโทษปรับสถานเดียวอย่างสูงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ทั้งนี้ เมื่อมีการเปรียบเทียบปรับผู้กระทำความผิดในข้อหาความผิดที่กฎหมายให้อำนาจเปรียบเทียบปรับได้แล้ว ผลของการเปรียบเทียบปรับคือ เมื่อผู้ต้องหานำเงินมาชำระค่าปรับภายในเวลาที่กำหนดดังกล่าวมีผลทำให้คดีเลิกกันทันที และมีผลให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องระงับตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 39 (3) โดยคู่กรณีจะไปโต้แย้งภายหลังอีกไม่ได้ จึงกล่าวได้ว่าการเปรียบเทียบปรับของพนักงานสอบสวนนั้นมีผลทำให้อาญาเลิกกันหรือคดีอาญาที่เปรียบเทียบปรับเสร็จสิ้นลงในชั้นพนักงานสอบสวน ซึ่งเป็นการเบี่ยงผู้กระทำความผิดในชั้นพนักงานสอบสวน ทำให้ผู้กระทำความผิดไม่ต้องเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาอย่างเต็มขั้นตอน ถือเป็นมาตรการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลมาตรการหนึ่ง ซึ่งในปัญหาและอุปสรรคในการเปรียบเทียบปรับที่ส่งผลต่อการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลส่วนใหญ่พบว่า มาจากการจำกัดประเภทคดีที่เป็นคดีความผิดเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งในคดีบางประเภทแม้ไม่ใช่คดีความผิดเล็กน้อย แต่กฎหมายไม่ได้มุ่งลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างรุนแรงและผู้เสียหายและผู้กระทำความผิดอาจไม่ต้องการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม หากได้มีการตกลงยินยอมเสียค่าปรับ เช่น ความผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาตามมาตรา 71 วรรคสอง แต่กระนั้นกฎหมายไม่เปิดช่องให้พนักงานสอบสวนเปรียบเทียบปรับได้ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานสอบสวนไม่สามารถใช้มาตรการดังกล่าวเพื่อลดปริมาณคดีสู่ศาล

5.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบงานสอบสวน

1) พนักงานสอบสวนควรมีหน้าที่สืบสวนปราบปรามอาชญากรรมด้วย เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีหน้าที่แสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน จึงควรให้พนักงานสอบสวนออกไปสอบสวนยังที่เกิดเหตุเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานเบื้องต้นในที่เกิดเหตุด้วย เพื่อสืบสวนหาร่อยรอยหลักฐานรวมถึงพยานหลักฐานเพื่อนำมาประกอบการดำเนินคดีอย่างเป็นระบบ เพราะการที่พนักงานสอบสวนเน้นเฉพาะการสอบปากคำพยานและผู้ต้องหาตามที่ฝ่ายสืบสวนนำมาให้ โดยไม่มีการสอบสวนขยายผลให้ครอบคลุมถึงเครือข่ายของผู้ร่วมกระทำความผิด จะส่งผลต่อการสอบสวนและการทำ

ความเห็นในคดี หากมุ่งให้พนักงานสอบสวนมีหน้าที่ด้านการสอบสวนเพียงประการเดียว อาจทำให้ขาดศักยภาพในการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ความผิดและนำตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ ดังนั้น เมื่อพนักงานสอบสวนคำร้องทุกข์ คำกล่าวโทษ หรือสืบทราบว่ามีการกระทำความผิด พนักงานสอบสวนจะต้องเป็นผู้วางแนวทางการสอบสวน ออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน อำนวยการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด บันทึกคำให้การ ทำสำนวนการสอบสวน และนำตัวผู้กระทำความผิดขึ้นพิสูจน์ความผิดในชั้นศาลและทำหน้าที่ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนอย่างใกล้ชิดตลอดการสอบสวนคดีนั้น ๆ ด้วย

2) ควรกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจให้มีความเหมาะสมตามปริมาณในแต่ละสถานีตำรวจ และจัดให้มีการอบรมพัฒนาพนักงานสอบสวนให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานสอบสวนอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการออกไปรวบรวมพยานหลักฐานในคดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสอบสวน

3) เพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานสอบสวน พนักงานสอบสวนมีภาระในการทำสำนวนการสอบสวนค่อนข้างมาก อีกทั้งระบบงานสอบสวนมีรายละเอียดและขั้นตอนยุ่งยากมากเกินไป ทำให้เสียเวลามาก จึงควรระเบียบต่างๆ ที่เป็นภาระของพนักงานสอบสวนควรปรับให้ลดน้อยลง เพื่อให้งานสอบสวนดำเนินไปได้ด้วยความรวดเร็ว

4) ควรกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เพราะส่วนใหญ่พนักงานสอบสวนทำคดีเองคนเดียว ส่งผลบางสถานีที่มีคดีมาก การสอบสวนจึงล่าช้าและเกิดปัญหาคดีค้าง อีกทั้งการสอบสวนมิใช่มีหน้าที่เพียงรวบรวมพยานหลักฐานและทำสำนวนเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงงานอื่นๆ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานสอบสวน จึงจำเป็นต้องมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนคอยช่วยเหลือ และให้มีนิติกรซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ คอยให้คำปรึกษาในด้านกฎหมายต่อพนักงานสอบสวนและข้าราชการในสถานีตำรวจ กรณีที่มีปัญหาข้อกฎหมาย

5) ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้ประชาชนได้รับทราบ เพื่อสร้างความศรัทธาของประชาชนต่อระบบงานสอบสวน และส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน

1) ควรปรับตำแหน่งรอง ผกก. ในสถานีตำรวจ จากที่กำหนดให้ทำหน้าที่รองหัวหน้าของสถานีตำรวจด้านต่าง ๆ และเป็นตำแหน่งแยกตามสายงาน ได้แก่ รองผู้กำกับการป้องกันและปราบปราม (รอง ผกก. ป.) รองผู้กำกับการจราจร (รอง ผกก.จร.) รองผู้กำกับการสืบสวน (รอง ผกก. สส.) ให้เป็นตำแหน่ง รอง ผกก. ประจำสถานีตำรวจ โดยให้ผู้กำกับการ (ผกก.) เป็นผู้ออกคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือ ผกก. ในการบริหารและควบคุมดูแลงานด้านๆ ต่างๆ ของสถานีตำรวจ และให้มีการหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ เพื่อให้ ผกก. สามารถใช้อำนาจในการบริหารงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเพื่อให้รอง ผกก. มีความชำนาญงานในทุกลักษณะงานของสถานีตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานสอบสวน เพื่อเตรียมความพร้องเป็น ผกก. ในอนาคต ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาที่ในปัจจุบันหัวหน้าสถานีตำรวจอาจไม่เคยผ่านงานสอบสวนมาก่อน จึงไม่สามารถให้คำแนะนำแก่พนักงานสอบสวนได้

2) ควรปรับตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจจากตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 44 ให้เป็นตำแหน่งรองสารวัตรสอบสวน สารวัตรสอบสวน และรองผู้กำกับสถานีตำรวจ โดยกำหนดจำนวนตำแหน่งสารวัตร รองสารวัตร ให้ได้สัดส่วน 4:1 เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาคอขวดและแก้ไขปัญหากำลังพลแอดอัด อันเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของพนักงานสอบสวน

3) ตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 44 ที่มีการเลื่อนระดับตำแหน่งเป็นไปตามมาตรา 47 อันได้แก่ ตำแหน่งพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ (รอง สว. – รอง ผบก.) โดยในเบื้องต้นจะกำหนดให้เป็นตำแหน่งประจำส่วนราชการสังกัด ภ.จว. และ บก. โดยให้ตำแหน่งดังกล่าวมีหน้าที่หลัก ได้แก่ การตรวจสำนวนคดีที่อยู่ในอำนาจหรือที่กำหนดให้ต้องเสนอ ภ.จว. หรือ บก.ที่สังกัดพิจารณาหรือมีความเห็นทางคดี หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย การทำสำนวนการสอบสวนหรือร่วมทำการสอบสวนตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ ทำการวิจัย พัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานสอบสวนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน และกำหนดให้ตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ผบก.) เป็นตำแหน่งประจำส่วนราชการสังกัด บช. โดยกำหนดให้มีหน้าที่บริหารและทำการสอบสวนคดีอาญาที่สำคัญตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ตลอดจนทำการวิจัย พัฒนาและจัดทำผลงานทางวิชาการ

4) ระบบตำแหน่งในสถานีตำรวจควรใช้ระบบ R.C. (Rank Classification) เพื่อจะได้มีสารวัตรคอยวางแผน มองหมายทีมงาน การเงิน กำกับดูแลสั่งการให้ความดีความชอบ ลงโทษ เสนอแต่งตั้ง และให้สามารถแต่งตั้งสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกสายงานและสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งจะทำให้ข้าราชการตำรวจทุกสายงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างใกล้เคียงกัน เพราะระบบ A.R.C. เป็นระบบที่ถูกออกแบบมาเพื่อใช้กับตำแหน่งผู้สอนในสถาบันการศึกษาเท่านั้น เป็นระบบที่ไม่ใช้หลักการบริหารจัดการตามปกติ ไม่ต้องการการควบคุม การตรวจสอบโดยใกล้ชิด รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งก็ขึ้นอยู่กับตนเอง หรือผลงานทางวิชาการที่นำเสนอ มิได้ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณา แต่ลักษณะงานทางคดีที่พนักงานสอบสวนต้องปฏิบัติมิใช่งานสอนหนังสือ และต้องมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานดังนี้

(1) การวางแผนในแต่ละคดี เมื่อเกิดเหตุจะต้องมีผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์ในการวิเคราะห์คดีกำหนดประเด็น แล้วกำหนดวิธี แนวทางในการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิดและนำตัวผู้กระทำผิดขึ้นพิสูจน์ความผิดในชั้นศาล

(2) การกำหนดงาน แบ่งงานที่จะต้องทำ พิจารณาคุณภาพงาน กำหนดจำนวนคนและคุณภาพคนที่สามารถทำงานนั้นๆ แล้วใช้อำนาจหน้าที่มอบให้ผู้ที่เหมาะสมไปปฏิบัติ ในข้อ (1) และ (2) นี้ ในหมู่ข้าราชการตำรวจเรียกว่า “การวางงานให้ทำ”

(3) การควบคุมผลการปฏิบัติให้ทันท่วงที ก่อนหลักฐานถูกทำลาย การประสานงานกับองค์กรภายนอก ภายใน ตร. การรับฟังติดตามรายงานผลจากผู้ปฏิบัติและรายงานไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง

(4) การสนับสนุนในด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์ และงบประมาณ ในแต่ละคดีให้เหมาะสมจนกว่าคดีจะแล้วเสร็จ

5) ควรกำหนดให้ตำแหน่งต่างๆ ในระดับ สว. – ผกก. ในสถานีตำรวจทุกตำแหน่งยกเว้นงานอำนวยการจะต้องมีประสบการณ์ในงานสอบสวน โดยการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับต่างๆ ของสถานตำรวจเพิ่มเติม เช่น กำหนดว่าตำแหน่งในระดับ สว. , รอง ผกก. , ผกก. จะต้องเคยดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในงานสอบสวนมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 , 3 และ 4 ปี ตามลำดับ เพื่อสร้างความเข็มแข็งให้กับงานสอบสวนในสถานีตำรวจและเตรียมความพร้อมของผู้ที่จะเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนผู้ทำหน้าที่สอบสวน เนื่องจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ รอง สว. – รอง ผกก. ในสถานีตำรวจ ยกเว้นงานอำนวยการ จะต้องหมุนเวียนเข้ามาดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ในงานสอบสวน เพื่อให้

มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างความร่วมมือของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจทุกสานงานในการสืบสวน รวบรวมพยานหลักฐาน และติดตามตัวผู้กระทำความผิด

6) การสอบสวนคดีที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนหรือคดีสำคัญ (major case) ควรทำงานกันเป็นทีมเพื่อช่วยกันทำการสอบสวน รวมรวบพยานหลักฐานและติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ จึงจะทำให้การสอบสวนคดีนั้นแล้วเสร็จและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนยุติธรรมชุมชนในระบบงานตำรวจ

1) ควรตรากฎหมายให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นสอบสวนได้ เพราะจะทำให้ผู้เสียหายและผู้ต้องหาได้มีโอกาสประนีประนอมยอมความกัน เมื่อผู้ต้องหาสำนึกผิดและยินยอมปรับพฤติกรรม ผู้เสียหายได้รับการเยียวยาและได้รับการชดใช้ค่าเสียหายโดยรวดเร็วทันที ซึ่งจะเป็นผลดีต่อคู่กรณี และเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากกว่า เพราะสามารถลดระยะเวลาและความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการในกระบวนการยุติธรรมของคู่กรณีลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาล ลดปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ลดการทุจริตของเจ้าพนักงาน และลดงบประมาณภาครัฐ รวมทั้งส่งผลให้ประชาชนทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการอำนวยความยุติธรรมและป้องกันอาชญากรรมเพื่อเสริมสร้างให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข

แนวทางดังกล่าวกระทำได้โดยการนำร่างพระราชบัญญัติไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นสอบสวน พ.ศ. .... ขึ้นมาพิจารณาทบทวนอีกครั้ง แต่ควรพิจารณาเพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวข้องประเภทของคดี หรือข้อพิพาททางอาญาที่สามารถนำเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย โดยกำหนดประเภทคดีที่สามารถเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา ให้หมายถึงคดีอาญาในลักษณะต่อไปนี้

1) คดีความผิดอันยอมความได้
2) คดีความผิดต่อแผ่นดินที่มีโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกิน 10 ปี
3) คดีความผิดลหุโทษหรือความผิดที่มีอัตราโทษไม่สูงกว่าความผิดลหุโทษ
4) คดีความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทยกเว้นการกระทำความผิดตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
5) คดีความผิดที่มีโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกินห้าปีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

โดยกำหนดเงื่อนไขของการไกล่เกลี่ยว่าให้ขึ้นอยู่กับความยินยอมของคู่กรณี ที่

ผู้กระทำความผิดพร้อมจะแสดงความรับผิดชอบในการกระทำของตนและผู้เสียหายก็ยินดีรับการชดใช้และเยียวยานั้น ซึ่งจะทำให้ผู้เสียหายและผู้กระทำความผิดมีการโอกาสได้รับการเยียวยาและการบำบัดฟื้นฟูตามหลักกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์อย่างเท่าเทียมกันและเป็นการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ชั้นศาล

สำหรับขั้นตอนและรายละเอียดการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นสอบสวน ควรมีสาระสำคัญดังนี้

- กำหนดให้มีคณะกรรมการไกล่เกลี่ย ประกอบด้วย หัวหน้าสถานีตำรวจ เป็นประธานกรรมการ หัวหน้างานป้องกันและปราบปราม ผู้แทนประชาชนในคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจระดับสถานีตำรวจเป็นกรรมการ หัวหน้างานสอบสวนเป็นกรรมการและเลขานุการและให้พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ และให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่พิจารณาคำร้องขอให้มีการไกล่เกลี่ย ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท กำหนดข้อตกลงและเงื่อนไขการไกล่เกลี่ย และติดตามผลการไกล่เกลี่ย

- กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการไกล่เกลี่ย ดังนี้

(1) ให้พนักงานสอบสวนแจ้งสิทธิให้คู่กรณีทราบในโอกาสแรกว่าคู่กรณีมีสิทธิได้รับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาชั้นสอบสวน

(2) การดำเนินการตามกระบวนการไกล่เกลี่ย ไม่ตัดอำนาจของพนักงานสอบสวนที่จะทำการสอบสวนต่อไป จนกว่าได้รับแจ้งว่าการไกล่เกลี่ยเป็นผลสำเร็จและคู่กรณีได้ปฏิบัติตามข้อตกลงสมบูรณ์แล้ว

(3) ให้พนักงานสอบสวนพิจารณารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอายุ ประวัติ ความประพฤติ สติปัญญา การศึกษาอบรม สุขภาพ ภาวะแห่งจิตนิสัย อาชีพ ฐานะ สิ่งแวดล้อมของผู้ต้องหา พฤติการณ์แห่งคดี การบรรเทาผลร้ายแห่งคดี ความยินยอมของผู้เสียหาย การอยู่ระหว่างต้องหาคดีอาญาหรือถูกดำเนินคดีอาญาในความผิดอื่น ความจำเป็นตามหลักอาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา ตลอดจนเหตุผลอื่น ๆ อันสมควร แล้วเสนอต่อคณะกรรมการภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คู่กรณีร้องขอ หากคณะกรรมการเห็นว่าสามารถไกล่เกลี่ยได้ ให้ดำเนินการไกล่เกลี่ย

(4) ในการไกล่เกลี่ยคณะกรรมการอาจดำเนินการไกล่เกลี่ยเองหรือมอบหมายอนุกรรมการดำเนินการไกล่เกลี่ยก็ได้ และกำหนดเงื่อนไขในการไกล่เกลี่ยอย่างเปิดเผยต่อหน้าคู่กรณีและ

อาจอนุญาตให้มีบุคคลที่คู่กรณีร้องขอหรือบุคคลอื่นที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเห็นสมควรเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยด้วยก็ได้ หากคู่กรณีสามารถตกลงกันได้ให้ทำเป็นบันทึกข้อตกลง

(5) ในการพิจารณาไกล่เกลี่ยของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ ให้คำนึงถึงความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี ความรุนแรงของพฤติการณ์ที่ได้กระทำ ระดับความเสียหายต่อชีวิต ร่างกายและทรัพย์สิน สภาพร่างกายและจิตใจ ความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณี และประโยชน์สาธารณะ ความสำนึกผิดและการชดใช้เยียวยาความเสียหาย ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การยอมรับของชุมชน ความยินยอมของผู้เสียหาย ความจำเป็นตามหลักอาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา ตลอดจนเหตุผลอื่นประกอบด้วย

(6) หากไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้ให้คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการแจ้งพนักงานสอบสวนทราบเพื่อยกคดีขึ้นมาสอบสวนตามกฎหมายต่อไป

(7) เมื่อได้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงและเงื่อนไขการไกล่เกลี่ยครบถ้วนแล้ว ให้คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่รับมอบหมายในเรื่องดังกล่าวแจ้งผลการปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลงและเงื่อนไขการไกล่เกลี่ยให้พนักงานสอบสวนทราบ และให้สิทธิในการนำคดีอาญามาฟ้องระงับไป

(8) ในกรณีที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเห็นว่าไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงและเงื่อนไขการไกล่เกลี่ย ให้คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการแจ้งพนักงานสอบสวนทราบเพื่อยกคดีขึ้นมาสอบสวนตามกฎหมายต่อไป

(9) เมื่อคณะกรรมการเห็นควรให้มีการไกล่เกลี่ยแล้ว ให้ถือเป็นเหตุอายุความในการฟ้องร้องสะดุดหยุดลง

- กำหนดข้อตกลงและเงื่อนไขการไกล่เกลี่ย กล่าวคือ ในการตกลงระงับข้อพิพาท ให้คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการพิจารณาเยียวยาชดใช้ค่าเสียหายต่อผู้เสียหาย โดยให้คำนึงถึงความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี ความรุนแรงของพฤติการณ์ที่ได้กระทำ ระดับความเสียหายต่อชีวิต ร่างกายและทรัพย์สิน สภาพร่างกายและจิตใจ ความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณี และประโยชน์สาธารณะ ความสำนึกผิดและการชดใช้เยียวยาความเสียหาย ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การยอมรับของชุมชน ความจำเป็นตามหลักอาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา ตลอดจนเหตุผลอื่นประกอบด้วย

คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการโดยความยินยอมของคู่กรณี อาจเพิ่มเงื่อนไขเพิ่มเติมในข้อตกลงอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) ให้ไปรายงานตัวต่อเจ้าพนักงานตำรวจเป็นครั้งคราว เพื่อบุคคลดังกล่าวจะได้สอบถาม แนะนำ ช่วยเหลือหรือตักเตือนตามที่เห็นสมควร

(2) จัดให้ผู้ต้องหากระทำกิจกรรมบริการสังคม หรือสาธารณประโยชน์ตามที่คณะกรรมการหรือคณะกรรมการ และผู้ต้องหาเห็นสมควร

(3) ให้ฝึกหัดหรือทำงานอาชีพอันเป็นกิจจะลักษณะ

(4) ให้ละเว้นการคบหาสมาคมหรือการประพฤติใด อันอาจนำไปสู่การกระทำผิดในทำนองเดียวกันอีก

(5) ให้ไปรับการบำบัดรักษาความบกพร่องของร่างกายหรือจิตใจหรือความเจ็บป่วยอย่างอื่น ให้ไปเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพฤติกรรมหรือพัฒนาพฤตินิสัย ณ สถานที่และตามระยะเวลาที่กำหนด

(6) ให้แสดงความสำนึกผิดหรือความรับผิดชอบในการกระทำของตนเองโดยการชดใช้ค่าเสียหายหรือการกระทำอื่นใดตามความเหมาะสม

(7) เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่เห็นสมควรเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูหรือป้องกันมิให้ผู้ต้องหากระทำหรือมีโอกาสกระทำความผิดขึ้นอีก

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการแจ้งข้อตกลงและเงื่อนไขการไกล่เกลี่ยให้ผู้เสียหายและผู้ต้องหาทราบ

2) ในส่วนของมาตรการเปรียบเทียบปรับในชั้นพนักงานสอบสวนนั้นเห็นว่า ควรกำหนดเพิ่มประเภทความผิดที่พนักงานสอบสวนมีอำนาจเปรียบเทียบปรับ เพื่อให้คดีสิ้นสุดลงในชั้นพนักงานสอบสวน ซึ่งประเภทคดีที่เห็นควรเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่ ความผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา ตามมาตรา 71 วรรคสอง กล่าวคือ ความผิดตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 334 ถึงมาตรา 336 วรรคแรก และมาตรา 341 ถึงมาตรา 364 นั้น ถ้าเป็นการกระทำที่ผู้บุพการีกระทำต่อผู้สืบสันดาน ผู้สืบสันดานกระทำต่อผู้บุพการี หรือพี่หรือน้องร่วมบิดามารดาเดียวกันกระทำต่อกัน แม้กฎหมายมิได้บัญญัติให้เป็นความผิดอันยอมความได้ ก็ให้เป็นความผิดอันยอมความได้และนอกจากนั้น ศาลจะลงโทษน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นเพียงใดก็ได้ ความผิดในมาตรานี้ ได้แก่

- ความผิดฐานลักทรัพย์และวิ่งราวทรัพย์ (มาตรา 334 – 336 วรรคแรก)
- ความผิดฐานฉ้อโกง (มาตรา 341 - มาตรา 348)
- ความผิดฐานโกงเจ้าหนี้ (มาตรา 349 - มาตรา 351)
- ความผิดฐานยักยอก (มาตรา 352 – มาตรา 356)
- ความผิดฐานรับของโจร (มาตรา 357)

- ความผิดฐานทำให้เสียทรัพย์ (มาตรา 358 – 361)
- ความผิดฐานบุกรุก (มาตรา 362 – 364)

เหตุผลที่พนักงานสอบสวนควรมีอำนาจในการเปรียบเทียบปรับในความผิดประเภทนี้ เนื่องจากความผิดตามมาตรา 71 วรรคสอง ถือเป็นความผิดที่ผู้เสียหายและผู้กระทำความผิดมีความสัมพันธ์ในเชิงเครือญาติกัน หรือที่เรียกว่าเป็นความผิดอันยอมความได้โดยมีเงื่อนไข เพราะโดยปกติความผิดประเภทนี้บางมาตรามิใช่ความผิดที่ยอมความได้ แต่เมื่อมีเงื่อนไขในทางอัตวิสัย (objective condition) บางประการเกิดขึ้น ความผิดดังกล่าวจะเป็นความผิดอันยอมความได้ในทันที

ข้อสังเกตสำหรับความผิดอันยอมความได้ประเภทนี้ คือต้องเป็นการกระทำที่ผู้บุพการี ผู้สืบสันดานโดยชอบด้วยกฎหมายกระทำต่อกันจึงจะเป็นความผิดที่ยอมความได้ หากมิใช่บุคคลดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์ตามกฎหมายหรือมีผู้อื่นร่วมกระทำความผิดด้วย บุคคลนั้นย่อมมิได้รับประโยชน์ตามบทบัญญัติแห่งมาตรานี้ และต้องเป็นการกระทำต่อทรัพย์เท่านั้นจึงจะเป็นความผิดอันยอมความได้ แต่ถ้าเป็นการกระทำที่กระทบถึงชีวิต ร่างกาย ของผู้ถูกกระทำหากเป็นการกระทำความผิด การนั้นจะเป็นความผิดที่ยอมความไม่ได้ เช่น การชิงทรัพย์ การทำร้ายร่างกายตาม แต่เหตุที่ประมวลกฎหมายอาญากำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดอันยอมความได้ที่มีเงื่อนไข เนื่องจากลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลในฐานะคู่สมรสหรือญาติอาจมีการกระทบกระทั่งกระทำความผิดต่อกันบ้างในบางเรื่องที่เป็นความผิดอาญา เป็นเพราะความใกล้ชิดสนิทสนมกันแต่เดิม หากไม่มีการลดหย่อนผ่อนปรนโทษลงบ้างอาจทำให้ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวต้องร้าวฉาน กฎหมายจึงกำหนดให้ความผิดที่โดยปกติยอมความไม่ได้เป็นความผิดที่สามารถยอมความได้ เพื่อไม่ให้ความผิดอาญาเป็นเหตุกระทบกระเทือนความสงบสุขของครอบครัวอันเป็นสถาบันพื้นฐานของสังคม พิจารณาแล้วจะเห็นว่า ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้เสียหายในลักษณะเป็นส่วนตัวมิใช่ต่อสังคมโดยรวมและมิใช่ความผิดที่สร้างความเสียหายอย่างรุนแรง ที่ผู้กระทำให้เกิดความผิดดังกล่าวสามารถเยียวยาความเสียหายได้ จึงสมควรกำหนดเป็นแนวทางให้ความผิดประเภทนี้เป็นความผิดที่พนักงานสอบสวนมีอำนาจในการเปรียบเทียบปรับได้ ซึ่งนอกจากจะมีคดีขึ้นสู่ศาลน้อยลง ยังสามารถรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมได้อีกด้วย

มาตรการเปรียบเทียบปรับดังกล่าว นอกจากจะช่วยลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลแล้ว ยังถือเป็นมาตรการเสริมการลงโทษทางอาญาที่ส่งผลดีต่อตัวผู้กระทำความผิดด้วย กล่าวคือ เป็นมาตรการที่ช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับการบังคับค่าปรับโดยศาลและลดปัญหาจากการกักขังแทนค่าปรับ ที่ก่อให้เกิดผลดี

ต่อผู้กระทำความผิด โดยเป็นการลดความเสียหาย หรือลบรอยมลทินแก่ผู้ที่ถูกกักขังแทนค่าปรับ เป็นการลดโอกาสในการเรียนรู้หรือถ่ายทอดเทคนิคอาชญากรรมจากผู้ต้องขังที่เป็นอาชญากรอาชีพ อันอาจทำให้ผู้นั้นกลายเป็นอาชญากรอาชีพไปในที่สุด และยังสามารถกลับเข้าสู่สังคมเพื่อใช้ชีวิตตามปกติ ไม่ถูกตราหน้าว่าเป็นคนขี้คุก หรือถูกตัดออกจากครอบครัว เพื่อนฝูงและสังคม ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของปัญหาอื่นๆ ตามมา นอกจากนั้น ยังช่วยลดความแออัดในสถานกักขังและช่วยประหยัดงบประมาณรัฐในด้านการคุมขังอีกด้วย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กองวิจัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ . รายงานผลการศึกษาโครงการประเมินประสิทธิภาพสถานีตำรวจและความพึงพอใจของประชาชน ประจำปีงบประมาณ 2553 . กรุงเทพมหานคร : ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2553.

กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ . ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับตำรวจต่างประเทศ . นนทบุรี : คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ กระทรวงยุติธรรม, 2550.

กุลพล พลวัน . การบริหารกระบวนการยุติธรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม. 2544.

คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ . เปิดเวทีปรับโครงสร้างตำรวจเพื่อประชาชน . นนทบุรี : คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ กระทรวงยุติธรรม, 2550.

คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาและตรวจสอบโครงสร้างระบบและการปฏิบัติงานของตำรวจ ในคณะกรรมาธิการการปกครอง วุฒิสภา . โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิรูปโครงสร้างและระบบงานของตำรวจไทย , 2548.

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นไปได้ในการโอนภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ . นนทบุรี : คณะอนุกรรมการด้านการปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ, 2551.

ชัยทัศน์ รัตนพันธุ์ . ปัญหาการอำนวยความยุติธรรมในการสอบสวนคดีอาญา : กรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537 .

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง . การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ .กรุเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2517.

ดรุณ โสตถิพันธ์ , การบริหารงานกระบวนทางยุติธรรมทางอาญา. วารสารอัยการ, ปีที่ 5, ฉบับที่ 51 มีนาคม 2525.

ธงชัย สันติวงษ์ . การบริหารงานบุคคล . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2526.

ธานิศ เกศวพิทักษ์. คำอธิบายประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2553.

ธีรศักดิ์ จันทราพิพัฒน์. ทัศนะของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินเพื่อรับรองแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล , สารนิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2552.

นิตยา เงินประเสริฐศรีและคณะ. รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ . กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

ประธาน วัฒนวานิช . “ระบบความยุติธรรมทางอาญา : แนวความคิดเกี่ยวกับการควบคุมอาชญากรรมและกระบวนการนิติธรรม” . วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (กันยายน – พฤศจิกายน , 2520), หน้า 150.

ประเสริฐ เมฆมณี ,ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์ , 2523.

แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ.2552–2555

ไพโรจน์ สิตปรีชา . การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิชย์ , 2523.

มารุต คำเล็ก . “โครงสร้างสถานีตำรวจ” . ศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2553.

มีชัย สีเจริญและคณะ . โครงการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นตำรวจมืออาชีพ . สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ,2553.

วสิษฐ เดชกุญชร . การพัฒนาระบบงานตำรวจและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบงานตำรวจ . นนทบุรี : คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ กระทรวงยุติธรรม, 2551.

วงกต มณีรินทร์ , พลตำรวจเอก , “ผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเนื่องจากการกำหนดตำแหน่งครั้งสำคัญของ ก.ตร.ที่กำลังเกิดขึ้น” . http://www.senate.go.th

วงกต มณีรินทร์ , พลตำรวจเอก , วิกฤติของระบบตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ , สารวุฒิสภา , กันยายน 2554 , 34-36.

วงกต มณีรินทร์ , พลตำรวจเอก . “การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนที่แตกต่างกับการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด” . http://www.senate.go.th

วุฒิ วิทิตานนท์ ,พลตำรวจโท ,เอกสารประกอบการบรรยาย วิชาการบริหารงานตำรวจในระดับ “ผู้กำกับการ”หลักสูตร “ผู้กำกับการ” วิทยาลัยการตำรวจ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ,หน้า 5 , http://www.vititanon.com/documents/Documents.pdf , 19 มิถุนายน 2555.

ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัดและคณะ. โครงการปฏิรูปและพัฒนากระบวนการยุติธรรมและกฎหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด, 2551.

ศุภชัย ยาวะประภาษและคณะ. รายงานการศึกษาวิจัยของคณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและการบริหาร กรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ เรื่องแนวคิดการปรับโครงสร้างสถานีตำรวจเพื่อประชาชน, 2550.

ศุภชัย ยาวะประภาษ . การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : ภาควิชารัฐประศาสนสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548 .

สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ. โครงการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของบุคลากรในสายงานด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมในกระทรวงยุติธรรม . กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกิจการยุติธรรม, 2552.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . โครงการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานส่วนราชการระดับกรม . สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ , 2551

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง การปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน , 2545.

สมพร พรหมหิตาธร . คู่มือพนักงานสอบสวน.กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2540.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ . ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล . กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. , 2522.

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชา 32409 การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหาและการเลือกสรร . พิมพ์ครั้งที่ 22. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2548.

สำนักงาน ก.พ. . คู่มือเทคนิคการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ. 2551.

สำนักงาน ก.พ. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด , 2549.

สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม . การศึกษาหาแนวทางในการป้องกันอาชญากรรมแบบไม่เป็นทางการ : กรณีศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร , 2552.

สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม . รายงานข้อมูลสถิติอาชญากรรมภาคประชาชนทั่วประเทศ พ.ศ. 2550 , 2552.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 , http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ . ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2564 , ธันวาคม 2544 .

สำราญ ถาวรายุศน์และบุญรอด สิงห์วัฒนศิริ . เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 3 เรื่องการกำหนดตำแหน่งและชั้นยศ . นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530 .

สิทธิพงษ์ ศรีเลอจันทร์ . การศึกษาวิจัยเรื่องการสอบสวนที่ถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 40 (7) , 2554 ,

สุณีย์ กัลยะจิตร . การประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล , 2550.

สุพจน์ จุนอนันตธรรมและคณะ . โครงการศึกษาวิจัยเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยราชการไทย กรณีศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สถานีตำรวจนครบาล) . คณะทำงานติดตามและศึกษาปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ,2547

สุวัจฉรา เปี่ยมญาติ และอังคณา บุญสิทธิ์ . “แนวทางการใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทย ระยะที่ 2 : ศึกษาทัศนะบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมอาญาไทยในระดับผู้ปฏิบัติ , 2550

เสนาะ ติเยจาว์. การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ : คณะพณิชศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2514 .

โสภณ ศรีวพจน์ . การบริหารงานสถานีตำรวจ. นครปฐม : กลุ่มงานวิชาการบริหารงานตำรวจ กองบังคับการวิชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2550.

สุวรรณ ทองเนื้อแข็ง . “การบังคับโทษปรับ”. วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

อเนก เหล่าธรรมทัศน์และคณะ . รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาทบทวนองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบงานตำรวจ . ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม , 2555.

อมร รักษาสัตย์และขัตติยา กรรณสูต . รายงานการวิจัยการปรับปรุงระบบราชการด้านการบริหารงานบุคคล, 2529

อุทัย เลาหวิเชียร . เอกภาพการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน . กรุงเทพฯ : หจก. สหายบล๊อกและการพิมพ์ , 2533.

เอกสารประกอบการประชุมผู้บริหาร ตร. ระดับ รอง ผบ.ตร. เรื่องการพิจารณาโครงสร้าง ระบบตำแหน่งในสถานีตำรวจและตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามแนวคิดของคณะทำงานตามคำสั่ง ตร. ที่ 147/2553 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2553 , 13 กรกฎาคม 2553.

ภาษาอังกฤษ

Herbert Packer. The Limits of the Criminal Sanction. Standford, 1968.

Home Office Statistical Bulletin . Police Service Strength England and Wales 31 March 2011 , July 2011,

Linda S. Miller, Kaen M. Hess. . Community policing : partnerships for problem solving . 5th ed **,** Belmont, CA : Thomson/Wadsworth, 2008.

Nigro, Felix. A., and Nigro Lloyd . The new public personal administration . Illinois : F.E Peacock Pubeshers , 1977.

Paul B. Weston, Kenneth M. Wells . The administration of justice . 4th ed . Englewood Cliffs . N.J. : Prentice-Hall, 1981.

Robert Sheehan and Gary W. Cordner , Introduction to police administration : a systems behavioral approach with case studies . Massachusetts : Addison-Wesley Publishing, 1979.

The United Nations Asia and Far East Institute for the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders ,CRIMINAL JUSTICE IN JAPAN , 2011 ,

Vaughan Bevan, Ken Lidstone . The investigation of crime : a guide to police powers . London : Butterworths, 1991.

ภาคผนวก ก.

รายชื่อคณะกรรมการวิจัยและพัฒนาของวุฒิสภา

รายชื่อคณะกรรมการวิจัยและพัฒนาของวุฒิสภา

****

๑.	นางพรทิพย์ โล่ห์วีระ	จันทร์รัตนปรีดา	ประธานกรรมการ
๒.	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. ตรึงใจ	บูรณสมภพ	กรรมการที่ปรึกษา
๓.	รองศาสตราจารย์ทัศนา	บุญทอง	กรรมการที่ปรึกษา
๔.	รองศาสตราจารย์มนตรี	รูปสุวรรณ	กรรมการที่ปรึกษา
๕.	ศาสตราจารย์ศุภชัย	ยาวะประภาษ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๖.	รองศาสตราจารย์ไชยา	ยิ้มวิไล	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๗.	รองศาสตราจารย์พีรเดช	ทองอำไพ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๘.	รองศาสตราจารย์อัมพร	ธำรงลักษณ์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๙.	ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิรัติ	พาณิชย์พงษ์	กรรมการ
๑๐.	รองศาสตราจารย์ประเสริฐ	ชิตพงศ์	กรรมการ
๑๑.	นายแพทย์อนันต์	อริยะชัยพาณิชย์	กรรมการ
๑๒.	นายแพทย์สุรพงษ์	ตันธนศรีกุล	กรรมการ
๑๓.	รองเลขาธิการวุฒิสภาที่เลขาธิการวุฒิสภามอบหมาย (นายไพโรจน์ โพธิไสย)		กรรมการ
๑๔.	ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ (นางสาวศศิธร ศรีสุจริต)		กรรมการและเลขานุการ
๑๕.	ข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้บังคับบัญชากลุ่มงานวิจัยและข้อมูล (นายประธาน ทิพยกะลิน)		กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

****

Name List Committee on Research and Development of the Senate

****

1.	Mrs. Pornthip Lowira Chanratanapreeda	Committee Chairman
2.	Professor Emeritus Trungjai Buranasomphob	Committee Advisor
3.	Associate Professor Tassana Boontong	Committee Advisor
4.	Associate Professor Montree Rupsuwan	Committee Advisor
5.	Professor Supachai Yavaprabhas	Honorable Committee
6.	Associate Professor Chaiya Yimwilai	Honorable Committee
7.	Associate Professor Peeradet Tongumpai	Honorable Committee
8.	Associate Professor Amporn Tamronglak	Honorable Committee
9.	Professor Viratt Panichabhongse M.D.	Committee
10.	Associate Professor Prasert Chitapong	Committee
11.	Mr. Anan Ariyachaipanich M.D.	Committee
12.	Mr. Surapong Tantanasrigul M.D.	Committee
13.	Deputy Secretary-General of the Senate (Mr. Pairoje Potisai)	Committee
14.	Director of Bureau of Parliamentary Studies (Ms. Sasithorn Srisujarit)	Committee and Secretary
15.	Government Officer Assigned to Supervise the Research and Information Group (Mr. Prathan Dibyakalin)	Committee and Assistant Secretary

****

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

การจัดทำแบบสอบถามครั้งนี้เป็นการดำเนินงานตามโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ (An Approach to Develop a Case Administration System in the Police Station)”** โดยคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมของระบบงานสืบสวนสอบสวน ระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวนและระบบการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจ การสร้างระบบการบริหารจัดการงานคดีของสถานีตำรวจ เพื่อนำข้อมูลและผลการวิเคราะห์มาประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคดีของสถานีตำรวจและพัฒนาระบบงานสอบสวนในสถานีตำรวจของประเทศไทย

แบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถาม 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน
ส่วนที่ 3 งานสอบสวนและงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจ
ส่วนที่ 4 การบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ
ส่วนที่ 5 โครงสร้างที่เหมาะสมของสถานีตำรวจ
ส่วนที่ 6 การประนอมข้อพิพาททางอาญา

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางแสดงความเห็นของท่านต่อประเด็นคำถามต่างๆ ตามระดับความเห็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4 = เห็นด้วยมาก
ระดับ 3 = เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2 = เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่งปัจจุบันของท่านคือ .....หรือข้าราชการบำนาญ ตั้งแต่ พ.ศ . .....

2. ยศปัจจุบันของท่านคือ .....

3. อายุราชการ ..... ปี

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ ..... ปี

5. สังกัดของท่าน

- ☐ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โปรดระบุสถานีตำรวจ .....
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 1 โปรดระบุสถานีตำรวจ .....
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 2 โปรดระบุสถานีตำรวจ .....
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 3 โปรดระบุสถานีตำรวจ .....
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 4 โปรดระบุสถานีตำรวจ .....
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 5 โปรดระบุสถานีตำรวจ .....
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 6 โปรดระบุสถานีตำรวจ .....
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 7 โปรดระบุสถานีตำรวจ .....
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 8 โปรดระบุสถานีตำรวจ .....
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 9 โปรดระบุสถานีตำรวจ .....
- ☐ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง โปรดระบุกองกำกับการ .....
- ☐ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โปรดระบุสถานีตำรวจ .....
- ☐ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด (บช.ปส.) เฉพาะฝ่ายสอบสวน/ป้องกันปราบปราม
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ .....

6. ตลอดอายุการทำงานในสถานีตำรวจหรือหน่วยงานในระดับกองกำกับการที่มีอำนาจการสอบสวน ท่านปฏิบัติงานในสายงานใดนานที่สุด

- ☐ งานอำนวยการ
- ☐ งานป้องกันปราบปราม
- ☐ งานจราจร
- ☐ งานสอบสวน
- ☐ งานสืบสวน
- ☐ งานอื่น ๆ

ส่วนที่ 2 ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน

ข้อแนะนำ ระบบตำแหน่งของข้าราชการไทยจะมีอยู่ 3 ระบบ คือ

1. ระบบ Position Classification (P.C.) ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการอัยการในส่วนธุรการ ข้าราชการตุลาการในส่วนธุรการ และข้าราชการทหารในส่วนธุรการ

2. ระบบ Rank Classification (R.C.) ได้แก่ ข้าราชการทหารที่มียศและข้าราชการตำรวจที่มียศ

3. ระบบ Academic Rank Classification (A.R.C.) ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่เป็นผู้สอน (อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์)

	ความเห็นของท่านที่มีต่อประเด็น	ระดับความเห็น เห็นด้วยมากที่สุด → เห็นด้วยน้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
2.1	การกำหนดให้ตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจเป็นระบบ A.R.C. ดังเช่นปัจจุบัน ทำให้เกิดปัญหาในการแต่งตั้งหมุนเวียนข้าราชการในสถานีตำรวจ					
2.2	การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งในกลุ่มงานสอบสวน ทำให้การเลื่อนตำแหน่งไม่ตรงกับผลงานที่ปฏิบัติ					
2.3	การที่จะให้พนักงานสอบสวนเลื่อนตำแหน่งได้เร็ว ก้าวหน้าเร็ว สามารถทำได้โดย ก.ตร. กำหนดตำแหน่งในระดับสูงให้มีจำนวนมากขึ้น เช่น ในระดับสารวัตร รองผู้กำกับการ ผู้กำกับการ โดยมีสัดส่วนระดับล่าง : ระดับบน ที่เหมาะสมเป็น 4 : 1 มิใช่ 10 : 1 ดังเช่นในอดีต (ประมาณ พ.ศ. 2538 Span of control ประมาณ 10 : 1 จนเกิดปัญหากำลังพลแออัด)					
2.4	ระบบ A.R.C.ตามปกติจะเป็นตำแหน่งของผู้สอนในมหาวิทยาลัย ลักษณะงานไม่ต้องการการควบคุมผู้สอนไม่ว่าระดับใด อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ เวลาเข้าห้องสอนก็มีฐานะเท่ากัน รับผิดชอบต่อนักศึกษาพอๆ กัน ไม่ต้องการใครมาควบคุมขณะสอน แต่งานของพนักงานสอบสวนมีความจำเป็นต้องมีการตรวจสอบควบคุม วางแผน วินิจฉัยสั่งการ ในบางคราวก็ต้องประกอบกำลังเป็นคณะ มีหัวหน้า เมื่อมีคดีใหญ่ จะต่างคนต่างทำแบบอาจารย์ต่างคนต่างสอนไม่ได้					

	ความเห็นของท่านที่มีต่อประเด็น	ระดับความเห็น เห็นด้วยมากที่สุด → เห็นด้วยน้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
2.5	ในสถานีตำรวจตำแหน่งพนักงานสอบสวน ควรใช้ระบบ R.C. เพื่อหมุนเวียนข้าราชการจากสายงานอื่น และเพื่อการประกอบกำลังเป็นแผนกมีหัวหน้าของแผนก และจำเป็นต้องมีการควบคุมสั่งการ โดยทำงานใกล้ชิดแต่ไม่แทรกแซงความอิสระในการวินิจฉัยทางคดี					
2.6	ตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่เป็นระบบ A.R.C. (สบ.1 – สบ.5) ควรมีไว้ที่ บก. แต่ตำแหน่งที่เทียบเท่าพลตำรวจตรี (สบ.6) ควรไว้ที่ บช. หรือ ตร. เพื่อให้มีการปกครองบังคับบัญชา					

ความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 งานสอบสวนและงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

การสอบสวน

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้ให้คำนิยามไว้ในมาตรา 2 (11) ว่า “การสอบสวน” หมายถึง การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือการพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ

คำอธิบาย

ตามคำนิยามดังกล่าว การสอบสวนจึงเป็นการดำเนินการของพนักงานสอบสวนที่เป็นข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่านายร้อยตำรวจตรีขึ้นไปที่มีกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ในการสอบสวน (ตามมาตรา 2 (6) และมาตรา 18) เพื่อให้ทำการรวบรวมพยานหลักฐานทุกชนิดเท่าที่จะสามารถกระทำได้ เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติกรรมต่างๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา และเพื่อจะรู้ตัวผู้กระทำผิด และเพื่อพิสูจน์ความผิด โดยพนักงานสอบสวนจะต้องเริ่มทำการสอบสวนเมื่อมีคดีเกิดขึ้น อ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิดขึ้นในเขตอำนาจของตนคือ เริ่มตั้งแต่การวางแนวทางการสอบสวน ออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน อำนวยการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด บันทึกคำให้การ ทำสำนวนการสอบสวน และนำตัวผู้กระทำความผิดขึ้นพิสูจน์ความผิดในชั้นศาล

การสืบสวน

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (10) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “การสืบสวน” หมายความถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด

คำอธิบาย

การสืบสวนสามารถแยกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การสืบสวนที่ไม่เกี่ยวกับคดี ได้แก่ การสืบสวนทั่วไปเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (การสืบสวนก่อนเกิดเหตุ)

2. การสืบสวนเกี่ยวกับคดี ได้แก่ กรณีที่ความผิดได้เกิดขึ้นแล้ว เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจจะทำการแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน เพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งการกระทำความผิด (การสืบสวนเมื่อมีเหตุเกิดขึ้นหรือหลังเกิดเหตุขึ้นแล้ว)

โดยเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจจะทำการสืบสวนนี้ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 17 กำหนดไว้ว่า ตำรวจมีอำนาจทำการสืบสวนคดีอาญาได้ ซึ่งหมายถึงข้าราชการตำรวจตั้งแต่ระดับชั้นประทวนขึ้นไปที่มีอำนาจทำการสืบสวน

	ความเห็นของท่านที่มีต่อประเด็น	ระดับความเห็น เห็นด้วยมากที่สุด → เห็นด้วยน้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
3.1	ต้องกำหนดให้มีผู้ช่วยเหลือในการพิมพ์เอกสาร บันทึกข้อมูลที่เพียงพอ เพื่อพนักงานสอบสวนจะได้มีเวลาออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน					
3.2	ควรมีนิติกรซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ คอยให้คำปรึกษาในด้านกฎหมายต่อพนักงานสอบสวนและข้าราชการในสถานีตำรวจ กรณีที่มีปัญหาข้อกฎหมาย					
3.3	ต้องกำหนดให้มีกลุ่มงานหรือแผนกเพื่อร่วมกันทำหน้าที่สอบสวนคดีสำคัญ (major case) ซึ่งอาจมีจำนวน 2 คน หรือมากกว่านั้น					
3.4	ต้องมีการควบคุม สั่งการ รายงานผล และมีข้อเสนอแนะจาก ผู้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ					
3.5	ควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือ และงบประมาณที่เพียงพอสำหรับให้พนักงานสอบสวนใช้ในการบริหารจัดการคดี					
3.6	ควรมีการสนับสนุนความก้าวหน้าจากผลการปฏิบัติงานจริง					
3.7	ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้ประชาชนได้รับทราบ เพื่อสร้างความศรัทธาของประชาชนต่อระบบงานสอบสวน และส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น					
3.8	เมื่อพนักงานสอบสวนคำร้องทุกข์ คำกล่าวโทษ หรือสืบทราบว่ามีการกระทำความผิด พนักงานสอบสวนจะต้องเป็นผู้วางแนวทางการสอบสวน ออกไปรวบรวมพยานหลักฐาน อำนวยการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด บันทึกคำให้การ ทำสำนวนการสอบสวน และนำตัวผู้กระทำความผิดขึ้นพิสูจน์ความผิดในชั้นศาล ดังนั้น พนักงานสอบสวน จึงเป็นผู้ที่กฎหมายให้อำนาจไว้มากกว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ ในการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด					

ความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานสอบสวนและงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 การบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ

	ความเห็นของท่านที่มีต่อประเด็น	ระดับความเห็น เห็นด้วยมากที่สุด → เห็นด้วยน้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
4.1	คดีที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนหรือคดีสำคัญ (major case) ควรจะมีพนักงานสอบสวนร่วมทำการสอบสวนมากกว่า 1 คน และมีลักษณะเป็นทีมเพื่อช่วยกันทำการสอบสวน รวมรวบพยานหลักฐาน และติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ จึงจะทำให้การสอบสวนคดีนั้นแล้วเสร็จและมีประสิทธิภาพ					
4.2	จะเป็นตามข้อ 4.1 ได้จำเป็นต้องจัดเป็นแผนก เพื่อสอบสวนคดีประเภทต่างๆ มีรองสารวัตรประมาณ 4 คน : สารวัตร 1 คน					
4.3	พนักงานสอบสวนควรทำหน้าที่สืบสวนก่อนเกิดเหตุด้วย เพื่อจะได้มีข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการสอบสวน จึงควรกำหนดให้ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่เป็นผู้สืบสวนสอบสวน					
4.4	สารวัตรควรเป็นหัวหน้างานในระดับแผนก มีหน้าที่ปกครอง ควบคุม ตรวจสอบคุณภาพงาน เสนอแนะการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และลงโทษข้าราชการในแผนกได้ด้วย					
4.5	รองผู้กำกับการควรเป็นตำแหน่งรองจากผู้กำกับการ โดยให้ผู้กำกับการเป็นผู้มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้กำกับการในงานใด ตามที่ผู้กำกับการเห็นควร เพื่อให้เกิดเอกภาพ การบังคับบัญชาและการบริหารในสถานีตำรวจจะได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					

ความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ

.....

.....

.....

.....

.....

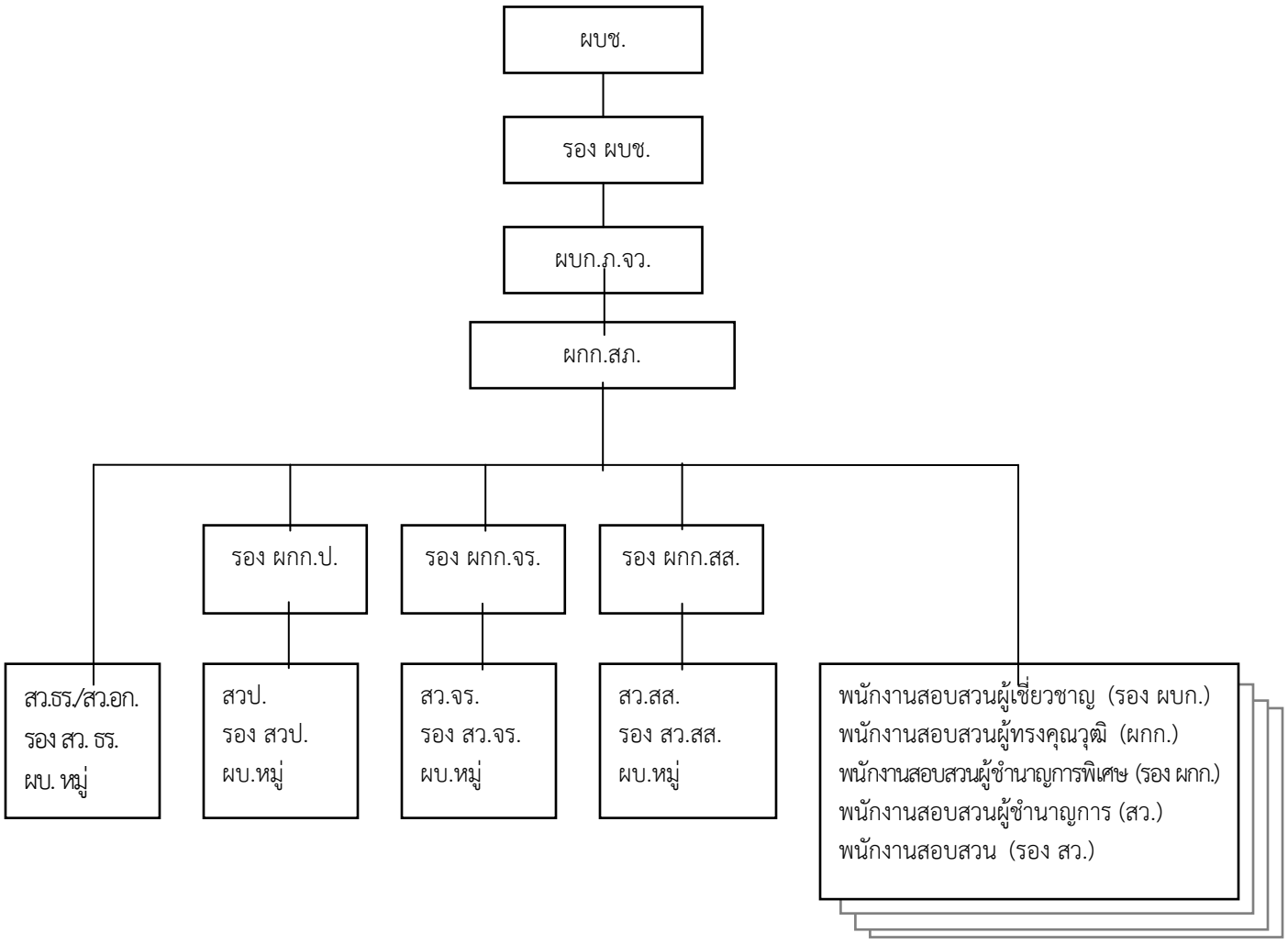
.....

ส่วนที่ 5 โครงสร้างที่เหมาะสมของสถานีตำรวจ

ท่านเห็นว่าโครงสร้างที่เหมาะสมของสถานีตำรวจ ควรเป็นรูปแบบใด

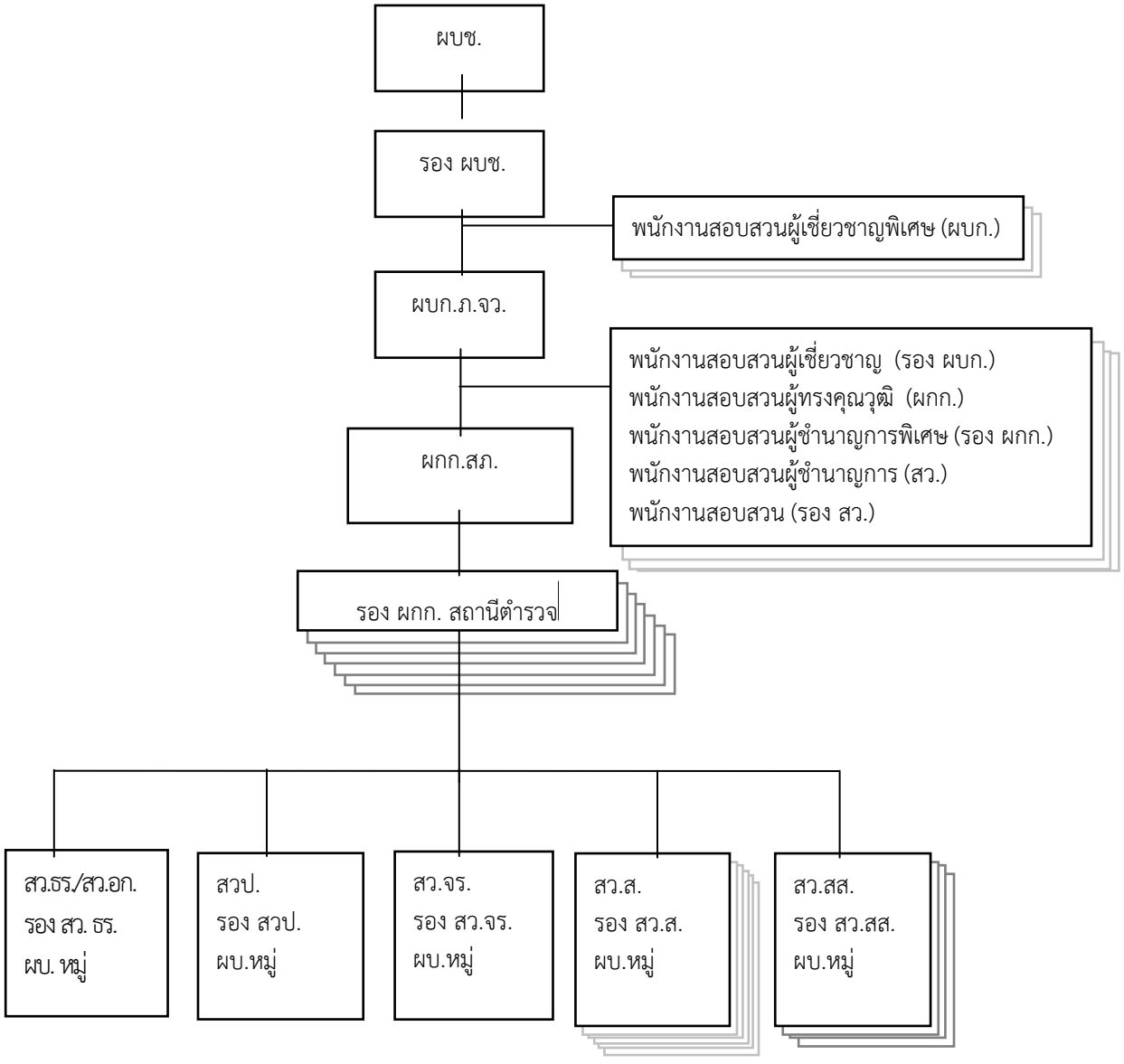
☐ รูปแบบที่ 1

- จัดระบบตำแหน่งเป็นแบบ Academic Rank Classification (A.R.C.) ในกลุ่มของพนักงานสอบสวน ส่วนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่อื่นก็เป็นแบบ Rank Classification (R.C.) ดังเดิม



☐ รูปแบบที่ 2

- จัดโครงสร้างสถานีตำรวจ โดยให้มีตำแหน่งรองผู้กำกับการสถานีตำรวจและแบ่งงานเป็นแผนก ๆ ที่มีสารวัตรเป็นหัวหน้าแผนกคอยควบคุมและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และใช้ระบบตำแหน่งแบบ Rank Classification (R.C.) ในงานสอบสวนเช่นเดียวกับงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจ



ความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมของสถานีตำรวจ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 6 การประนอมข้อพิพาททางอาญา (victim-offender mediation)

หมายถึง การประนอม การต่อรองโดยสมัครใจของคู่กรณี โดยมีเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมในแต่ละขั้นตอนเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ทำการไกล่เกลี่ย เพื่อชดใช้เยียวยาจนเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย

	ความเห็นของท่านที่มีต่อประเด็น	ระดับความเห็น เห็นด้วยมากที่สุด → เห็นด้วยน้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
6.1	สถานีตำรวจของท่านมีบทบาทในการลดปริมาณคดีสู่ศาล ด้วยวิธีการเปรียบเทียบคดีอาญา (เปรียบเทียบปรับ) โดยพนักงานสอบสวน					
6.2	สถานีตำรวจของท่านจะมีบทบาทในการลดปริมาณคดีสู่ศาล โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญาที่จะกระทำในอนาคต					
6.3	ต้องตรากฎหมายกำหนดให้พนักงานสอบสวนหรือผู้เกี่ยวข้องมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา					

	ความเห็นของท่านที่มีต่อประเด็น	ระดับความเห็น เห็นด้วยมากที่สุด → เห็นด้วยน้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
6.4	การประนอมข้อพิพาทโดยคู่กรณียินยอมและได้รับการเยียวยา โดยมีตำรวจเป็นผู้ควบคุม จะเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					

ความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประนอมข้อพิพาททางอาญา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

◆◆ ขอขอบคุณที่ท่านได้ให้ข้อมูลอันมีคุณค่าและประโยชน์ต่อการดำเนินโครงการวิจัย ◆◆

ภาคผนวก ค.
ความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากข้อคำถามปลายเปิด แยกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากข้อคำถามปลายเปิด แยกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน

จากคำถามปลายเปิดมีผู้เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะ แยกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1) กลุ่มผู้กำกับการ

- เสนอแนะให้พนักงานสอบสวนจะต้องคัดเลือกจากผู้ที่จบจากนิติศาสตร์เท่านั้น เพราะจะได้รอบรู้ด้านกฎหมายเพื่ออำนวยความยุติธรรมได้อย่างเสมอภาค และพนักงานสอบสวนจะต้องมีผู้ช่วยที่จบด้านกฎหมายเช่นเดียวกัน และเมื่อเป็นผู้ช่วยควบ 2 ปีให้เลื่อนเป็นพนักงานสอบสวน ซึ่งถ้าจัดทำเป็นระบบเหมือนกับข้าราชการอัยการ ซึ่งทำงานใหม่ตำแหน่งจะเป็นผู้ช่วยอัยการก่อน ซึ่งจะทำให้งานด้านสอบสวนจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และตำรวจน่าจะจัดแท่นการทำงานของพนักงานสอบสวนให้มีความเจริญก้าวหน้าเฉพาะด้านไปจนถึงมีการตั้งกองบังคับการสอบสวนเป็นอีกแท่นหนึ่งต่างหาก
- ให้ตำแหน่งเลื่อนไหลก็ดี เพราะเป็นขวัญกำลังใจ แต่ควรต้องคำนึงถึงคุณภาพโดยการคัดเลือกหรือประเมินนั้นอย่าให้ผู้บังคับบัญชาในสังกัดเป็นผู้ประเมินทางเปิด แค่ให้ใช้เป็นการประเมินทางลับ เพื่อไม่ให้เสียการปกครอง
- การจัดระบบพนักงานสอบสวนนั้น เสมือนเป็นหนึ่งในวิชาชีพงานสอบสวนเป็นอีกหนึ่งวิชาชีพ ฉะนั้น ผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่เมื่อเริ่มนับหนึ่ง จะต้องมาอยู่ด้วยใจรักงานคือ เมื่อบรรจุครั้งแรกทางหน่วยงานของตำรวจต้องชี้แจงว่า จะต้องปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนและอธิบายขั้นตอนการรับราชการและความรับผิดชอบในแต่ละระดับ เมื่อผู้ที่บรรจุเป็นพนักงานสอบสวนแล้วก็จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และควรมีกฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อพนักงานสอบสวน โดยการบังคับบัญชาจะต้องขึ้นกับหัวหน้าที่อยู่ในงานสอบสวนเท่านั้น การปฏิบัติหน้าที่ไม่ควรที่ผู้บังคับบัญชาจะมาก้าวก่ายต่อสำนวนคดีได้ พนักงานสอบสวนจะได้ใช้ดุลพินิจและกฎหมายระเบียบทำไปตามหน้าที่ ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดภาวะกดดันแต่อย่างใด
- การรวบรวมพยานหลักฐานในทางคดีเพื่อนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษ เป็นหน้าที่ของฝ่ายสืบสวนต้องออกไปเสาะแสวงหาพยานหลักฐานมาเพื่อให้พนักงานสอบสวนเอาเข้าสู่สำนวน ทั้งพยานบุคคล เอกสาร พยานวัตถุ ฉะนั้น ถ้าพนักงานสอบสวนไม่ใส่ใจ ไม่มีสายการบังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ ขาดความกระตือรือร้นในการทำสำนวนครบถ้วน เพื่อรวบรวมหลักฐานให้มัดแน่น

ชัดเจนไม่ให้ผู้ต้องหาที่กระทำความผิดอย่างไม่เกรงกลัวกฎหมายหลุดจากคดี ความรับผิดชอบพนักงานสอบสวนทุกวันนี้น้อยมาก จึงต้องมีระบบเข้ามาควบคุม

- ควรให้พนักงานสอบสวน (สบ.1 - 4) อยู่ที่สถานีตำรวจโดยให้ สบ.4 เป็นหัวหน้างานสอบสวน และพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษซึ่งเทียบเท่ารอง ผกก. ไม่ควรให้ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนเวร เพราะส่วนใหญ่อายุมากแล้ว แต่ควรให้ทำสำนวนการสอบสวนที่พนักงานสอบสวนเวรรับคำร้องทุกข์มา แต่เพิ่มอัตราพนักงานสอบสวนและพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ1 - 2) ให้มากขึ้น และให้พนักงานสอบสวนเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรได้เพราะผู้ที่ผ่านงานสอบสวนจะมีความรอบรู้ ควรเพิ่มอัตรากำลังพนักงานสอบสวนเฉพาะมากขึ้น เช่น พนักงานสอบสวนคดียาเสพติด คดีเกี่ยวกับเยาวชน คดีศาลแขวงเหมือนอัยการและศาล และกำหนดพนักงานสอบสวนควรจบการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตเป็นอย่างน้อย พนักงานสอบสวนที่จบโรงเรียนนายร้อยตำรวจก็ต้องมาเรียนนิติศาสตร์จนจบ

- ควรมีทีมงานสอบสวนคือ มีพนักงานสอบสวนแล้วมีทีมผู้ช่วยพนักงานสอบสวนหรือพนักงานสอบสวนผู้ช่วย เปรียบเทียบเช่น หมอเวรหรือแพทย์เวรคือพนักงานสอบสวน ส่วนพยาบาลและฝ่ายเทคนิคต่างๆ เป็นผู้ช่วยหรือลูกมือให้กับแพทย์เวรเป็นต้น ควรมีนิติกรประจำสถานีตำรวจที่เป็นคนกลางหรือภาคประชาชนประจำสถานีตำรวจที่คอยเป็นที่ปรึกษาให้แก่ประชาชนผู้มาคอยใช้บริการ

- ควรมีพนักงานสอบสวนให้เพียงพอและแบ่งพนักงานสอบสวนเป็นสาขาต่างๆ เช่นผู้เชี่ยวชาญด้านคดีเกี่ยวกับชีวิตร่างกาย คดีเกี่ยวกับทรัพย์ คดีทรัพยากรธรรมชาติ คดีการเมือง ฯลฯ และให้มีการประเมินผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขา พนักงานสอบสวนที่ไม่สามารถทำหน้าที่ได้ต้องเปลี่ยนหน้าที่ทันที ในปัจจุบันหัวหน้าสถานีไม่สามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือเสนอให้เปลี่ยนแปลงได้เพียงการปรับย้ายพนักงานสอบสวนที่มีปัญหาให้ไปอยู่ในสถานีตำรวจที่มีงานน้อยลงก็ไปสร้างปัญหาให้กับสถานีตำรวจและประชาชนในพื้นที่นั้นๆ อีกต่อไป

- งานสอบสวนเป็นแท่งงานสอบสวนถูกต้องแล้ว เพราะต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ โดย สบ.1 – สบ.4 เติบโตในระดับโรงพัก ตามปริมาณงาน สบ.5 – สบ.6 อยู่ระดับ บก.

- งานสอบสวนเป็นงานที่ใช้ความมานะ อุตสาหะและต้องสมัครใจ ปัญหาจากพนักงานสอบสวนที่เข้าทำงานโดยไม่ได้สมัครใจจะทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะที่ตำรวจจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่มีเฉพาะตำแหน่งพนักงานสอบสวนก็เป็นเจตนาดีของนโยบาย ตร. แต่เข้ามาทำงานแบบจำยอมทำงานก็ไม่ดี ควรจะเปิดโอกาสให้เลือกไปตำแหน่งอื่นได้บ้าง มาทำงานแบบไม่ได้สมัครใจทำ ทำให้เสียหายต่อหน่วยงาน ในอดีตนั้นมีทางให้เลือกไปเป็น ตชด. ก็ดูเหมาะสมดีเพราะตั้งใจไป ทำได้ดีด้วย

- งานสอบสวนเป็นงานที่ต้องบูรณาการทำงานระหว่างงานสืบสวน และสอบสวนในเนื้องานเดียวกัน จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานแต่ละคดี การกำหนดลักษณะงานของ

พนักงานสอบสวนในปัจจุบัน ทำให้งานสืบสวนออกมาเหมือนเสมียนที่มีหน้าที่พิมพ์เอกสาร สอบถามรายละเอียดงานเท่านั้น เพื่อว่าการกำหนดตำแหน่งแบบเดิมจะดีกว่า แต่ระบบเงินประจำตำแหน่งก็ไม่มีได้เหมือนเดิม

- ตร. ควรยึดถือตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติฯ โดยเคร่งครัดเกี่ยวกับการสรรหาตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานสอบสวนและเงินค่าตอบแทนตำแหน่ง กฎหมายใช้มานานแล้วแต่พนักงานสอบสวนเพิ่งได้รับการดูแลมีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติเมื่อปี 2555 จึงเป็นเหตุให้พนักงานสอบสวนไม่อยู่ในสายงานแบบมืออาชีพอย่างทนายความ อัยการ ศาลหรือนิติกร เพราะไม่ก้าวหน้าในชีวิตราชการ การที่จะให้พนักงานสอบสวนเป็นมืออาชีพอย่างองค์กรอื่นในกระบวนการยุติธรรมต้องสร้างขวัญ กำลังใจ สามารถก้าวหน้าในชีวิตราชการ และเป็นอิสระพอสมควรในการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานและการตีความเห็นทางคดี ตราบใดที่พนักงานสอบสวนยังไม่เป็นอิสระโดยเฉพาะการขึ้นสู่ตำแหน่งอยู่ในระบบอุปถัมภ์ ไม่ใช้ระบบคุณภาพ งานสอบสวนของตำรวจก็ขาดความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน

- ต้องให้อิสระในการวินิจฉัยในการพิจารณาสำนวน แต่ก็ต้องมีการกำกับดูแล อนาคตควรใช้ระบบ A.R.C เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ถ้าข้ามสายงานไปมา จะทำให้การทำงานอาจไม่บังเกิดผลสำเร็จ

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งของนักกฎหมายที่จะต้องเป็นผู้ชำนาญและมีประสบการณ์ และเป็นตำแหน่งเฉพาะตัว เพราะเมื่อเข้ามาเป็นร้อยเวรสอบสวนจะต้องมีความรับผิดชอบสูง การใช้ระบบ ARC ย่อมมีความเหมาะสม แต่ทั้งนี้จะต้องมีการควบคุมบังคับบัญชาตามลำดับชั้นด้วย เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชน การให้พนักงานสอบสวนรับผิดชอบแบบอาจารย์มหาวิทยาลัยย่อมไม่เหมาะสม ในทางปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานสอบสวนต้องมีกฎเกณฑ์และเมื่อเข้ามาแล้วก็ไม่ควรให้ออกนอกสาย แต่ควรจะมีการส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนมีความเจริญเติบโตในสายงานสอบสวน ไม่น้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่อยู่นอกสายงานสอบสวน

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งบุคคลธรรมดาที่ไม่มีความรู้ในด้านกฎหมาย หรือมีแต่เพียงกฎหมาย ป.วิ.อ. หรือพยานก็ไม่สามารถทำหน้าที่ได้เพราะพนักงานสอบสวนจะต้องแยกได้ออกระหว่างกฎหมายอาญาและกฎหมายแพ่ง หากไม่มีความรู้แล้ว ก็จะไม่สามารถแยกได้ นำกฎหมายแพ่งมาใช้เป็นกฎหมายอาญา ซึ่งจะทำให้ประชาชนได้รับความเดือนร้อน แต่การกำหนดให้พนักงานสอบสวนเป็นระบบเช่นเดียวกับอาจารย์ก็คงจะไม่ถูกต้อง เพราะพนักงานสอบสวนเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวกับระบบความยุติธรรม การบังคับบัญชาความเห็นทางคดี การรวบรวมพยานหลักฐานหลายอย่าง ยังไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง เช่น การพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งนอกจากที่กล่าวแล้ว ก็ยังมีเรื่องอำนาจการจับกุม การแจ้งข้อกล่าวหา การขอออกหมายเรียก หมายจับ หมายค้นซึ่งเป็นเรื่องของอำนาจ การจัดให้พนักงานสอบสวนเป็น

ระบบ A.R.C จึงเป็นการคิดที่ผิด พนักงานสอบสวนควรจะอยู่ในระดับเดียวกับอัยการที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องของกฎหมาย และควรจะมีอำนาจ มีผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีอำนาจในการจับกุม เช่นเดียวกับระบบ R.C.

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนควรจะเป็นตำแหน่งที่ไม่มียศ แต่มีการเลื่อนไหลไปได้เหมือนข้าราชการพลเรือน ด้านโครงสร้างควรแยกแท่งจากการปกครองบังคับบัญชา เพื่อให้มีเอกภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล แต่ยังต้องขึ้นตรงกับผู้กำกับหัวหน้าสถานีตำรวจเพื่อการประสานงาน

- พนักงานสอบสวนเลื่อนยศและตำแหน่งไวกว่าตำแหน่งงานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานอำนวยการ ทำให้สายงานอื่นในสถานีตำรวจน้อยเนื้อต่ำใจ เพราะความเจริญเติบโตในหน้าที่ราชการไวกว่า นอกเหนือจากนั้น ค่าตอบแทนก็ได้มากกว่า จึงเกิดความไม่เท่าเทียมกันในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในสถานีตำรวจ

- พนักงานสอบสวนควรจะอยู่ในสายของพนักงานสอบสวนไม่ควรย้ายข้ามตำแหน่งอื่นในหน่วย สายสอบสวนก็แข่งขันเอาในสายนั้น สายป. สายจร. สายสืบสวน ก็แข่งขันกันเอง ห้ามย้ายข้ามหน่วยเพราะบางครั้ง พนักงานสอบสวนมากินตำแหน่งสายอื่นเพื่อความเจริญในหน้าที่ของตนเอง เป็นการเอาเปรียบคนอื่น ตั้งแต่ ร.ต.ต.เป็นต้นไป ตร. ชอบสายงานไหนก็ไปอยู่สายงานนั้นตามวาระที่กำหนดไว้ และพนักงานสอบสวนควรจะต้องมีการประเมินตัวเองอยู่ตลอดเพื่อความเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น (สบ.1-4) (สบ.5-6) เป็นต้น ตัวอย่างที่ไม่เหมาะสม เช่น เป็น สบ.3 อยู่แล้วย้ายออกมาเป็นรอง ผกก. สส. สักพักก็วิ่งขึ้นผกก. อย่างนี้เอาเปรียบ ตร. งาน ป. งาน จร. งานสืบสวนจากเขา งาน ป. งาน จร. งานสืบสวนจะเลื่อนตำแหน่งต้องวิ่งเต้นแต่พนักงานสอบสวนใช้การประเมิน แต่ได้จังหวะเป็นสายรอเป็น ผกก. อย่างนี้เอาเปรียบเขา

- พนักงานสอบสวนควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทำการสืบสวนคดีได้ด้วยและงานสอบสวนไม่ควรเป็นอิสระแยกจากงานสืบสวนและควรอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของหัวหน้าสถานี เพราะการสอบสวนคดีอาญามีองค์ประกอบอื่น อันจะทำให้การสอบสวนมีความโปร่งใสเป็นธรรมอัน ได้แก่ การบริหารงานสอบสวนในภาพรวมที่ผู้มีอำนาจจะต้องมีอำนาจควบคุมสั่งการสายงานอื่นด้วยในสถานีตำรวจ และการให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนและคู่กรณีทั่วไป ซึ่งหัวหน้าสถานีตำรวจต้องรับผิดชอบในภาพรวมถึงจะให้ความเป็นธรรมได้อย่างแท้จริง

- พนักงานสอบสวนมีหน้าที่รับผิดชอบมาก ควรมีการกำหนดตำแหน่งที่สามารถมาช่วยงานพนักงานสอบสวนให้เพียงพอและครบถ้วน ปัจจุบันนี้ไม่มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ไม่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนที่ชัดเจน ทำให้งานไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยความรวดเร็ว พนักงานสอบสวนมีปริมาณไม่เพียงพอต่อคดีที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดปัญหาสำนวนค้าง ล่าช้า แต่ไม่มีผู้ใดแก้ไข

- มีความเห็นเรื่องการสรรหาและการประเมิน 1) ระดับ สบ.1-สบ.3 ควรใช้วิธีการประเมินแบบเดิมและมีการทดสอบข้อเขียน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเหมือนเดิม 2) ระดับ สบ.3 ขึ้น สบ.4 ใช้วิธีการประเมินและต้องสอบเฉพาะภาควิชากฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานสอบสวน การทำสำนวนการสอบสวนเท่านั้น ยกเลิกวิชาจริยธรรมและจรรยาบรรณ เพราะผ่าน สบ.1 - สบ.3 มาแล้ว 3) ระดับ สบ.4 ขึ้น สบ.5 ทดสอบเฉพาะระเบียบข้อบังคับใหม่ๆ การประเมินไม่ต้องใช้เพราะไม่มีอะไรจะให้ประเมิน 4) ระดับ สบ.5 ขึ้น สบ.6 ใช้เอกสารวิชาการที่ให้ทำเพื่อใช้เป็นตำราได้

- ระบบใดก็ได้ แต่ให้พนักงานสอบสวนเป็นที่พึ่งของประชาชนอย่างแท้จริง

- สถานีขนาดใหญ่ปริมาณหรือจำนวนพนักงานสอบสวนยังไม่เพียงพอหรือเหมาะสมกับปริมาณจำนวนคดี

- สมควรให้มีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพ โดยเชื่อว่าหลักอาวุโสไม่สามารถแก้ปัญหาได้ สมควรสอบเลื่อนความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะการเลือกลงสถานีตำรวจภูธรฯหรือท้องที่ใด ควรจะกำหนดปริมาณงานกับจำนวนของพนักงานสอบสวนฯ มิใช่มีแต่ระดับ ร.ต.ต. – ร.ต.อ. ในสถานีตำรวจภูธรฯที่มีปริมาณงานมากๆ แต่ระดับ พ.ต.ท. จะไปอยู่สถานีตำรวจภูธรฯที่มีปริมาณงานน้อยๆ

- เท่าที่ผ่านมาพิสูจน์แล้วว่าการแยกแท่งสอบสวนทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของพนักงานสอบสวนลดต่ำลง คุณภาพงานก็ต่ำลง และพนักงานสอบสวนยังขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน/ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บังคับบัญชาที่โตขึ้นไปขาดความรู้ด้านการสอบสวน มีปัญหาการแต่งตั้งทุกครั้ง

- เนื่องจากพนักงานสอบสวนแต่ละสถานี (ท้องที่ต่างกัน) จะมีปริมาณสำนวนและความแตกต่างของคดีในแต่ละประเภท เช่น คดีเกี่ยวกับชีวิตร่างกาย เพศ ทรัพย์ พระราชบัญญัติป่าไม้ พระราชบัญญัติศุลกากร ฯลฯ ซึ่งในแต่ละคดีพนักงานสอบสวนจะมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะคดีแตกต่างกัน ดังนั้น ควรจะมีพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แยกเป็นสาขาต่างๆ คล้ายแพทย์ อัยการ ศาลที่แบ่งแยกเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ โดยกำหนดตำแหน่งความก้าวหน้าเป็นแบบแท่งคล้ายๆของข้าราชการพลเรือนหรืออัยการหรือศาล

- เป็นเรื่องที่ต้องทำความเข้าใจกับระบบ ARC ให้มีทัศนะในการทำงานและการบริหารให้เข้าใจทำใจในระบบการปกครอง แท่งไหนบริหาร แท่งไหนเลื่อนไหล และพัฒนาให้มีคุณภาพกว่าเดิม เพราะปัจจุบันดูจะมีคุณภาพด้อยกว่านิติกรสายงานอื่นในอาชีพอื่น

- การกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนควรจะให้มีสายการบังคับบัญชา ดังนี้ (1) ให้กำหนดตำแหน่งเป็นสารวัตรสอบสวน โดยสัดส่วนพิจารณาตามปริมาณคดีที่เกิดขึ้น สารวัตรสอบสวน 1 คน รับผิดชอบรองสารวัตรสอบสวน 3 คน โดยพิจารณาปริมาณคดี สัดส่วนการเกิดคดีในพื้นที่ปริมาณคดี 600-800 คดีต่อสารวัตร 1 คน (2) ความก้าวหน้าต้องเป็นรองสารวัตรสอบสวน

ไม่น้อยกว่า 4 ปี ให้ย้ายสายงาน หากเป็นรองสารวัตรสอบสวนมา 7 ปี ให้พิจารณาดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยเป็นสารวัตรสอบสวนก่อน ให้ดำรงตำแหน่ง 2 ปีถึงย้ายสายงานไปเป็นสายป้องกันปราบปราม สายจราจร หรือสายสืบสวน เพื่อจะได้มีนายตำรวจที่รักสายงานสอบสวน หรืองานสอบสวนจะเป็นต้นธารของงานยุติธรรม และได้คนที่มีความรู้ (3) โดยธรรมชาติของตำรวจ ต้องมีลูกน้อง มีผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่ ไม่มีความองอาจ ขาดภาวะผู้นำ เป็นเพราะผู้ใหญ่สร้างกรอบให้เดินผิดทาง

- ควรเพิ่มตำแหน่ง สบ.4 ให้มากขึ้นและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เช่น สบ.4 ประจำสถานีตำรวจภูธรจะให้รับผิดชอบงานสอบสวนโดยส่งสำนวนแทน ผกก. ณ ปัจจุบัน สบ.4 มีแค่ตำแหน่ง แค่หน้าที่ความรับผิดชอบเหมือน สบ.3 หัวหน้างานสอบสวนจึงไม่น่าจะเกิดประโยชน์อะไรในการบริหารเพียงมียศเพิ่มขึ้นแค่นั้นเอง
- ควรให้พนักงานสอบสวนสามารถเจริญก้าวหน้าเป็นหัวหน้าสถานีบ้าง โดยกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบให้ชัดเจน เพื่อป้องกันเด็กฝาก
- ควรจัดพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับจำนวนปริมาณคดี ถ้ามากเกินจะทำให้สำนวนขาดคุณภาพ พนักงานสอบสวนเหนื่อยล้า เบื่อหน่ายไม่มีกำลังใจ ส่งผลต่อการบริการกับประชาชนที่มาติดต่อราชการหรือแจ้งความร้องทุกข์
- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่มีอยู่ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว แต่คิดว่าน่าจะพิจารณาแต่ละ สถานีตำรวจภูธรคดีมาก คดีน้อย ในอัตรากำลังพนักงานสอบสวนที่ควรจัดสรร และน่าจะมีตำแหน่งผู้ช่วย หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในสายบังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนเพิ่มมากกว่าเดิม
- พนักงานสอบสวนเทียบเท่า สบ.4 ขึ้นไปควรมีใน บก. ไม่ควรมีในสถานีตำรวจจะทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานมากกว่าผลดี
- พนักงานสอบสวนควรมีความเห็นอิสระในทางสำนวน ส่วนทางบริหารก็เป็นเรื่องการปกครองบังคับบัญชา เห็นควรให้มีตำแหน่งลื่นไหลของพนักงานสอบสวน เพราะในการปกครองหรือทางบริหารเป็นคนละส่วนกัน
- การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของงานสอบสวน ซึ่งมีระเบียบพิจารณาจากปริมาณงานและให้มีผลงานทางวิชาการ เห็นว่าน่าจะขัดแย้งหรือไม่เหมาะสมหรือปฏิบัติได้ยาก เพราะสถานีที่มีงานมากพนักงานสอบสวนจะไม่มีเวลาทำผลงานวิชาการ ขณะเดียวกันสถานีที่มีงานน้อยทำให้มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ แต่ก็จะไม่มีปริมาณสำนวนที่จะใช้ประเมิน และปัจจุบันค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งที่เพิ่มมากขึ้นทำให้พนักงานสอบสวนหลายคน มีแนวความคิดที่จะขอโยกย้ายตนเองไปอยู่ที่สถานีตำรวจที่มีปริมาณงานน้อย ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาการบริหารจัดการเรื่องนี้และควรให้มีการพิจารณาสับเปลี่ยนหมุนเวียนไปยังสถานีตำรวจภูธรที่มีปริมาณงานมากเพื่อให้เกิด work life balance แก่พนักงานสอบสวนอย่างทั่วถึง

- ปัญหาคือการขาดแคลนพนักงานสอบสวนทุกสถานีตรวจ พนักงานสอบสวนหญิงก็ปล่อยไปพ้นงานสอบสวนไปอยู่สายอื่น ส่วนใหญ่จะหนีงานไปอยู่สถานีตำรวจที่มีงานสอบสวนน้อย เพราะได้เงินเพิ่มเท่ากัน และมองว่าพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ขาดจริยธรรม/ขาดประสบการณ์ จึงควรนำพนักงานสอบสวนอาวุโส สบ.5- สบ.6 ที่เกษียณอายุมาเป็นครูพี่เลี้ยง (ต่ออายุราชการ 2-3ปี แบบของตุลาการ) อีกทั้งพนักงานสอบสวนระดับสถานีตำรวจขาดการได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานสอบสวนจากระดับ บก.-บช. (แต่อาจจะไม่มีพนักงานสอบสวนที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจากเกษียณอายุไปก่อนที่จะทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง)

2) กลุ่มพนักงานสอบสวน

- ให้พนักงานสอบสวนมีดุลยพินิจในการสอบสวนตามพยานหลักฐาน อย่าได้มีคำสั่งด้วยวาจาจากผู้มีอำนาจ

- การประเมินเลื่อนตำแหน่งนั้น ควรมีการให้คะแนนคุณภาพและปริมาณสำนวนด้วย ไม่ใช่เอาคะแนนสอบอย่างเดียว การสอบเลื่อนตำแหน่งควรประกาศผลคะแนนให้ผู้สอบทราบและมีการเฉลยคำตอบด้วย เพื่อผู้สอบได้ตรวจสอบและหากไม่พอใจให้โต้แย้งการให้คะแนนได้

- ควรให้มีทีมงานของพนักงานสอบสวนชุดละ 3 คน มีระยะเวลาในการครองตำแหน่ง 2-3 ปี มีเงินตำแหน่งควรให้มีพอกับหน่วยงานอื่นที่ได้มากกว่า โดยอาจตั้งเป็นกองบังคับการสอบสวนโดยตรงและต้องมีนิติกรประจำพนักงานสอบสวนหรือสถานีตำรวจภูธร

- ควรจัดการฝึกอบรมแก่สายงานอื่นที่มีคุณสมบัติเป็นพนักงานสอบสวนให้ได้รับใบประกอบวิชาชีพสอบสวนด้วย เพื่อสามารถหมุนเวียนทดแทนเมื่อพนักงานสอบสวนขาดแคลน และให้พนักงานสอบสวนสามารถเจริญเติบโตในสายงานบริหารได้เช่นเดียวกันเท่าๆกับสายงานอื่น

- ควรมีตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิทุกสถานีตำรวจภูธร

- ควรมีพนักงานสอบสวนระดับ ผบก. ประจำแต่ละสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเพื่อรับผิดชอบงานสอบสวนและจัดกลุ่มพนักงานสอบสวนควรจัดเป็นชุด มีหัวหน้าชุด และลูกชุดรับผิดชอบคดีแยกแตกต่างกันไปแต่ละกลุ่มคดี

- ควรมีสัดส่วนให้เหมาะสมในแต่ละระดับ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างจริงจัง ตำแหน่ง สบ.1 - สบ.5 ควรอยู่ที่สถานีตำรวจ ส่วนตำแหน่ง สบ.6 ควรอยู่ที่ บก. พนักงานสอบสวนที่อาวุโสสูงสุดในสถานีตำรวจควรเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนไม่ใช่หัวหน้างานสอบสวนดังเช่นในปัจจุบัน จะทำให้พนักงานสอบสวนเป็นอิสระในการสอบสวน ทำความเห็นในทางคดีไม่ถูกแทรกแซงจากอำนาจใดๆ ที่จะทำให้การสอบสวนเสียความบริสุทธิ์ยุติธรรม และการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นนั้นควรใช้ระบบคุณธรรมให้มากกว่าที่เป็นอยู่

- ตำแหน่งควรจะเลื่อนไหลไปตามวาระ ถ้ามีเงื่อนไขมากต่อไปงานสอบสวนก็จะไม่มีกำลังพลขาดแคลน เพราะจะไม่มีผู้ประเมินเพราะตอนนี้หลายคนคำสั่งรอให้ครบหลักเกณฑ์อยู่

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนถึงแม้จะใช้ระบบ ARC ปัจจุบันให้ผู้มีอาวุโสสูงสุดเป็นหัวหน้า แต่หลายสถานีมีหัวหน้างานสอบสวนที่มีอาวุโสต่ำ หากมีการแต่งตั้งโยกย้ายผู้อาวุโสสูงกว่ามาหัวหน้างานสอบสวนก็จะต้องกลับมาเป็นผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดความสับสน หรือแม้แต่การโยกย้ายก็มีความขัดข้องที่จะย้ายหรือเพื่อให้เกิดความอาวุโส ซึ่งอาจทำให้พนักงานสอบสวนบางท่านต้องไปปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่ห่างไกล การพิจารณาบำเหน็จความชอบเห็นควรให้แยกการพิจารณาพนักงานสอบสวนระบบ ARC ออกจากระบบงานอื่นที่ใช้ระบบ RC

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนน่าจะมีความก้าวหน้ามากกว่านี้ เพราะปัจจุบันไม่มีความก้าวหน้าเท่ากับสายอื่นทั้งที่เรียนจบสถาบันเดียวกันหรือกฎหมายเหมือนกัน การเลื่อนระดับพนักงานสอบสวนเป็นพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญ, ผู้ชำนาญการพิเศษ, ผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีการสอบข้อสอบยากกว่าสอบเป็นผู้พิพากษา ทำให้พนักงานสอบสวนที่อยู่สถานีตำรวจหรือสถานีตำรวจภูธรที่มีปริมาณสำนวนมากและงานมากไม่มีเวลาดูหนังสือและพนักงานสอบสวนบางคนที่มีอายุเกินห้าปีความจำเริ่มทดถอยมันสมองไม่เท่ากับเด็ก การสอบไม่ใช่แสดงว่ามีความรู้ความสามารถ น่าจะวัดการปฏิบัติงาน เช่น การทำสำนวนหารสอบสวนเก่ง ความรู้รอบตัว การประสานกับอัยการ ศาล ฉะนั้น ผู้ที่สอบได้แต่ทำสำนวนไม่เป็น สั่งงานผู้ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ทำให้งานสอบสวนเสียหาย น่าจะมีการเลื่อนโดยดูความอาวุโสเหมือนอัยการและศาล เพื่อไม่ให้พนักงานสอบสวนวิ่งเต้นไปอยู่สายอื่นหรือไปไม่ได้ก็จะไม่อยากทำงาน

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนประจำสถานีตำรวจภูธรไม่ควรกำหนดให้มีตำแหน่งสูงเท่ากับหัวหน้าสถานีเพียงตำแหน่งเดียว ตามที่ ตร. กำหนด เช่น ในสถานีตำรวจภูธรที่มีปริมาณงานมาก กำหนดให้มีตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิเพียงตำแหน่งเดียว

- ปัจจุบันมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนไว้ปฏิบัติงานสอบสวนคือ พนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ การเลื่อนตำแหน่งดีแล้ว แต่ควรกำหนดให้ชัดเจนว่า สถานีตำรวจภูธรที่มีปริมาณงานเท่าใด ควรมีพนักงานสอบสวนแต่ละระดับจำนวนเท่าใดและกำหนดความสำคัญของคดีรูปแบบ อัตราโทษ อย่างไรควรให้อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ หรือคดีที่มีรูปแบบ (ลักษณะแห่งคดี) อัตราโทษระดับใดที่จะต้องสอบสวนโดยมีพนักงานสอบสวนร่วมกันทำเป็นทีม ซึ่งปัจจุบันไม่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานสอบสวนวิ่งเต้นหนีงานไปอยู่ตามสถานีตำรวจภูธรที่ไม่มีคดีมาก ทำให้เกิดปัญหาขาดพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรที่มีปริมาณงานมาก มีพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอ หรือมีไม่เหมาะสมกับสภาพงานและคดีที่เกิด

- ปัญหาในปัจจุบันของพนักงานสอบสวนคือ ปริมาณคนไม่เพียงพอกับจำนวนงานที่เกิดขึ้น แม้ว่าในปัจจุบันจะมีเงินประจำตำแหน่งแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีคนขอย้ายออกอยู่ตลอดเวลา ทำให้พนักงานสอบสวนท่านอื่นที่ต้องมารับงานต่อต้องทำงานด้วยความยากลำบาก ซึ่งในคดีสำคัญจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่สืบสวนระดับสูง (The Senior Investing Officer : ISO) เพื่อเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาระหว่างการสอบสวน โดยบุคคลดังกล่าวจะต้องมีทักษะในการแก้ไขปัญหาคดีอาญาเช่นเดียวกับทักษะทางด้านการจัดการ ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนควรจัดแยกเป็นเอกเทศจากสถานีตำรวจภูธร ภารกิจในปัจจุบันควรแบ่งเป็นตำรวจสอบสวนและตำรวจสถานีตำรวจภูธร ดังนั้น พนักงานสอบสวนควรแยกเป็น บช. ต่างหากทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานสอบสวนอื่นโดยมีโครงสร้างที่แบบราบกว่าตำรวจปัจจุบันที่มีสายการบังคับบัญชายาวมาก เพื่อให้จัดทีมงานสอบสวนแบบทีมงานได้ (Controlled Multi-Team Coordination) หรือการใช้ระบบผู้เชี่ยวชาญแบบ The Association of Chief Police Officers (ACPO) ของอังกฤษ

- ระบบการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งควรยกเลิกเพราะคนอ่านหนังสือสอบและทำงานต่างกัน ควรใช้ระบบการประเมินผลงานและอาวุโสเพื่อเลื่อนไหลโดยใช้เวลาเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมบวกกับมีตำแหน่งรองรับ เหตุผลยกเลิกการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งเพราะผู้ที่ไม่มีงานอยู่ตามสถานีตำรวจภูธรคดีไม่เยอะ ส่วนมากจะสอบได้มีเวลาว่างมาก แต่ผู้มีงานที่อยู่ตามสถานีตำรวจภูธรใหญ่มีคดีเยอะจะไม่มีเวลาอ่านหนังสือ เพราะทำแต่งานอย่างเดียว ไม่มีเวลาในการศึกษาเพิ่มเติม ดังนั้น เพื่อเป็นกำลังใจให้กับผู้ที่ทำงานหนักคดีเยอะได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งจากปริมาณงานและความสามารถบวกอายุงานแต่ละระดับประกอบ

- ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนเป็นระบบที่ดี แต่ระบบการบังคับบัญชาทำให้พนักงานสอบสวนไม่อิสระในการดำเนินคดี ถูกครอบงำโดยผู้บังคับบัญชา

- ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนจะต้องมีการจัดวางไว้ในระดับสถานีตำรวจภูธร บก. บช. โดยมีการควบคุมเป็นอิสระใช้หลักการบริหารในกลุ่มงานเดียวกัน มีประสบการณ์และความรู้ด้านกฎหมายมากกว่าสายบริหาร ซึ่งบางครั้งทำให้เกิดความเสียหายได้ และจะทำให้สายงานสอบสวนมีคุณค่าในระบบไม่ใช่ถูกมองในสภาพต่ำต้อยกว่าสายงานอื่น ไม่เกิดแรงจูงใจในตำแหน่งดังกล่าว จะมีเงินประจำมากเพียงใด พนักงานสอบสวนก็จะขอออกนอกระบบ จึงควรพัฒนาให้งานบริหารมาจากสายงานสอบสวนเพราะในสายอื่นพนักงานสอบสวนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ทันที แต่หากสายงานอื่นมาปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนก็จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติเช่นเดียวกัน

- หัวหน้าสถานีตำรวจควรแต่งตั้งจากผู้ผ่านการดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนมาก่อน เพราะหัวหน้าสถานีบางคน ไม่มีความรู้งานด้านสอบสวน การนำคนไม่เคยทำงานด้านสอบสวนคดี มาสั่งการทำให้เกิดข้อผิดพลาดทางคดี ทำให้งานไม่พัฒนา

- เห็นควรแก้ไขคำสั่ง ตร. 537/2555 ข้อ 5.1.2 แก้ไขเป็นให้หัวหน้างานสอบสวนตามคำสั่ง ตร. 538/2555 เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน เหตุผล ผกก. หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรบางท่านไม่ผ่านงานสอบสวนมาก่อน แต่เป็นผู้สั่งสำนวนตามอำนาจหน้าที่ย่อมไม่เกิดผลดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรที่ได้ความยุติธรรมเบื้องต้นแก่ราษฎร

- ในปัจจุบันกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนมีความเจริญเติบโตในตำแหน่งดีอยู่แล้ว แต่งานสอบสวนปัจจุบันก็ยังอยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้าสถานีเช่นเดิม ซึ่งในบางครั้งบางสถานีตำรวจ หัวหน้าสถานีก็ไม่เคยผ่านงานสอบสวนมา การสั่งคดีอาจเกิดความผิดพลาดหรืออาจเกิดความเสียหายต่อทางราชการได้ และการแบ่งแยกสายงานสอบสวนออกมาอย่างชัดเจน ในปัจจุบันก็จะมีปัญหาในเรื่องของการปฏิบัติงาน เพราะในสายปฏิบัติการไม่เคยผ่านงานสอบสวนมาก็จะปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายไม่มีความรู้ที่ดีพอในการปฏิบัติงาน ควรที่จะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้ามาปฏิบัติงานในสายงานสอบสวน เพื่อจะได้มีความเข้าใจและมีความรู้เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องหรือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันเมื่อมีการจับกุมมาแล้วก็จะโยนให้เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนไปเลย บันทึกจับกุมจะผิดหรือถูกก็ไม่สนใจ ให้เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนคอยแก้ปัญหาอย่างเดียว หรือควรจะกำหนดให้หัวหน้าสถานีต้องผ่านงานสอบสวนอย่างน้อย 4 ปี รวมถึงต้องมีการปฏิบัติหน้าที่จริงมีสำนวนที่ทำจริงไม่ใช่แต่เอาชื่ออย่างเดียว ก็คงไม่เกิดผลดี

- กรณีเป็นพนักงานสอบสวนควรได้อยู่ในงานสอบสวนอย่างน้อย 10 ปี ถึงจะมีการประเมินเป็นพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แต่หากน้อยกว่า 10 ปีก็ให้ประเมินอย่างเข้มข้นก่อนที่จะแต่งตั้งเป็นผู้ชำนาญการ เพราะหากจะประเมินและแต่งตั้งเป็นผู้ชำนาญการ แต่ผลงานยังไม่ผ่านก็จะเสียระบบ เพราะงานสอบสวนเป็นงานที่ต้องน้อมรับและกระทบกับประชาชน และไม่ควรให้หน่วยงานอื่นเข้ามาแทรกแซงการสอบสวนมากนักจะทำให้เสียระบบ และผู้บังคับบัญชาระดับสูงที่เข้ามาคุมงานสอบสวนบางคนไม่รู้เรื่องงานสอบสวนดีพอ แต่สั่งงานโดยมีความเห็นแย้งกับพนักงานสอบสวนเช่นนี้งานจะสะดุด จึงควรแต่งตั้งผู้มีความรู้และเข้าใจงานด้วย

- การเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวนนั้นเห็นควรปรับปรุงการเลื่อนตำแหน่งดังนี้ 1) ไม่เห็นด้วยกับการสอบเลื่อนตำแหน่ง 2) การเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวนเห็นควรใช้วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนโดยพิจารณาจาก (1) ความรู้ความสามารถ ความประพฤติในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน (2) ให้ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของพนักงานสอบสวนต้องรับการประเมินเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ทำการประเมิน เนื่องจากประชาชนจะทราบดีว่าพนักงานสอบสวนคนใดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความประพฤติเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้การทำงานปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อประชาชน ทำให้เกิดผลดีต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะจะได้พนักงานสอบสวนที่มีคุณภาพเป็นคนดีเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น (3)

ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ทำการประเมินพนักงานสอบสวนเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะทราบดีว่า พนักงานสอบสวนแต่ละคนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความประพฤติเป็นอย่างไร เหมาะสมได้รับตำแหน่งสูงขึ้นหรือไม่ (4) ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ทำการประเมิน เหตุผลเช่นเดียวกับข้อ 3

- การเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาจากอายุงานปริมาณงานที่เคยผ่านตลอดทั้งการผ่านงานจากสถานีระดับ1 ที่มีปริมาณงานหลากหลายและจำนวนมากๆ มิฉะนั้นแล้วผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีงานน้อยๆจะขาดประสบการณ์ตลอดทั้งช่วยมีการสอบประเมินตำแหน่งที่สูงขึ้นก็มีเวลาอ่านหนังสือได้มากกว่าแค่ขาดประสบการณ์ที่จำเป็นด้วยบริหารงานรับผิดชอบงานที่ยุ่งยากมากกว่า

- การกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในปัจจุบันถูกต้องเหมาะสมแล้ว เป็นการใช้ระบบคุณธรรมเข้ามาบริหาร และทำให้เกิดความเป็นธรรมกับพนักงานสอบสวน นอกจากนี้น่าจะมีการอบรมเพิ่มเติมให้ความรู้แก่พนักงานสอบสวนอย่างสม่ำเสมอ การเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้นก็ต้องมีทดสอบความรู้ในทุกระดับขั้น

- การที่กำหนดให้หัวหน้าสถานีตำรวจแต่ละแห่งเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนในการที่มีอำนาจสั่งการและความเห็นทางคดีนั้น น่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากหัวหน้าสถานีตำรวจบางคนไม่เคยผ่านงานสอบสวนมาก่อน ทำให้การวินิจฉัยหรือความเห็นทางคดีไม่ถูกต้อง โดยยึดถือความรู้สึกส่วนตัวเป็นหลัก ซึ่งในปัจจุบันอำนาจในการทำความเห็นและสั่งคดีของแต่ละสถานีก็ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้างานสอบสวนและสามารถประเมินตนเองเพื่อให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่แล้ว การพิจารณาสำนวนและให้ความเห็นทางคดีนั้น ไม่ควรผ่านหัวหน้าสถานีตำรวจอีก หากต้องผ่านและหัวหน้าสถานีตำรวจมีความเห็นแย้ง แสดงว่าหัวหน้างานสอบสวนซึ่งรับผิดชอบสำนวนการสอบสวนโดยตรง ไม่มีความสามารถหรือถ้ามีความเห็นขัดแย้งก็ขอให้ความเห็นของแต่ละคนมีอิสระและมีเหตุผลของตัวเองเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นอัยการได้นำไปวิเคราะห์พิจารณาต่อไป

- การที่จัดพนักงานสอบสวนเป็นระบบ A.R.C. มีข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือมีอิสระในบริหารคดีในความรับผิดชอบ แต่ข้อเสียคือ มุ่งให้ทำงานคนเดียว ซึ่งตามสภาพปัญหาเป็นไปไม่ได้ จึงเห็นว่าควรใช้ระบบ A.R.C. แต่ควรปรับปรุงระบบการทำงานที่เป็นส่วนของการสนับสนุนงานสอบสวนในทุกๆด้าน หรือควรจัดรูปแบบพิเศษ ซึ่งตามระบบทั้ง 3 ระบบข้างต้นไม่เหมาะสมกับงานสอบสวนของสำนักงานตำรวจทั้งสิ้น เพราะไม่สามารถนำมาใช้บริการประชาชนได้อย่างแท้จริง หากใช้ระบบให้แต่ละสายโยกย้ายสับเปลี่ยนไปมา ผลเสียตกกับประชาชน เพราะงานไม่ต่อเนื่อง เพราะพนักงานสอบสวนวิ่งออกนอกสาย ทำให้ไม่มีพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์สูง

- การประกอบกำลังเป็นคณะสอบสวนในทุกกรณี ตำรวจจะเป็น RC มาผสมกับ ARC เป้าหมายของการสอบสวนจึงแกว่งไปตามองค์ประกอบของคณะนั้นๆ และการปฏิบัติเป็นไป

ไม่ได้เลยที่ผู้มียศสูงกว่าจะไม่แทรกแซงก้าวก่ายความเป็นอิสระของพนักงานสอบสวนและเป็นไปไม่ได้ที่พนักงานสอบสวนผู้มียศน้อยกว่าจะกล้าขัดแย้งกับแนวความคิดของผู้บังคับบัญชา

- ควรเพิ่มบุคลากรด้านสอบสวน ส่วนเงินประจำตำแหน่งควรเพิ่มตามบุคลากรในกระทรวงยุติธรรม

- ควรให้มีการสอบเลื่อนไหลเป็นไปตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547

- ควรกำหนดให้หัวหน้างานสอบสวนประจำสถานีตำรวจภูธร สถานีตำรวจ เป็น สบ.4 ทำหน้าที่หัวหน้าพนักงานสอบสวน รับผิดชอบในการควบคุมสั่งการควบคุมสำนวน โดยไม่ต้องให้หัวหน้าโรงพักมาควบคุมสั่งการในฐานหัวหน้าพนักงานสอบสวน จัดระบบงานสอบสวนเป็นแผนกให้มีลักษณะการทำงานคล้ายอัยการ

- ควรดูแลสวัสดิการเงินประจำตำแหน่ง พนักงานสอบสวนให้ใกล้เคียงกับหน่วยงานยุติธรรมอื่น เช่น กรมสอบสวนคดีพิเศษ อัยการ ศาล และดำเนินการอนุมัติพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานสอบสวนทั่วประเทศ มองเห็นอนาคตและความก้าวหน้าของตนเอง

- ควรตั้งจิตแพทย์ให้พนักงานสอบสวน

- ควรยกเลิกสอบ สบ.2 สบ.3 สบ.4 สบ.5 แต่น่าจะใช้เข้าโรงเรียนเข้าอบรมก่อนแล้วสอบ และผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลงานของผู้ประเมินจากการปฏิบัติงานว่ามีความรู้ความสามารถเพียงพอหรือช่วยเหลือองค์กรหรือไม่ ไม่ใช่ไปเรียนหนังสืออย่างเดียวงานไม่ทำและสอบ สบ.4 ได้ ส่วนคนทำงานแทบตายไม่มีเวลาอ่านหนังสือกลับสอบไม่ได้ ระบบนี้สมควรยกเลิกได้ แล้วใช้ระบบประเมินจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและชาวบ้านว่าบุคคลนั้นมีนิสัย พฤติกรรมเหมาะสมที่จะได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ เอาคนทำงานส่งเสริมให้เป็นใหญ่เป็นโต ไม่ใช่คนหนีเรียน หนีงาน ด่าชาวบ้าน สอบได้เป็นใหญ่เป็นโต

- งานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรแยกเป็นหน่วยงานสอบสวนกลาง เพื่อความคล่องตัว แล้วพนักงานสอบสวนก็ควรไปดำรงตำแหน่ง โดยการจัดตำแหน่งควรใช้ระบบแท่งตัวอย่างเหมือนอัยการ ผู้พิพากษาปีละ 1 ขั้นทุกๆปี โดยไม่ต้องไปวิ่งย้าย

- งานสอบสวนจะต้องใช้ระบบ P.C. ผสมผสานกับระบบ R.C. เพราะเป็นข้าราชการประเภทมียศและมีกองกำลังใช้ระบบสั่งการ เริ่มที่งานสอบสวนแล้วไปจบที่ศาล จึงมุ่งเน้นระบบใดไม่ได้จะต้องใช้ 2 ระบบควบคู่กันไปจึงเกิดประโยชน์สูงสุด

- ตำแหน่งของพนักงานสอบควรมีผู้ปฏิบัติงานจริงหลายตำแหน่ง แต่ปัจจุบันในระดับ สถานีตำรวจ มีตำแหน่งพนักงานสอบสวนเต็มหรือเกือบเต็ม แต่ผู้ปฏิบัติงานจริงมีน้อย เนื่องจากมีการวิ่งช่วยสายงานอื่น ทำให้การบริหารระดับงานสอบสวนไม่สอดคล้องกับความจริง

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนควรจะกำหนดให้เจริญก้าวหน้าในสายงานของตัวเอง ไม่ใช่เข้ามาโตแล้วไปโผล่ที่อื่น ซึ่งบางครั้งการทำเช่นนั้นก็เข้ารูปแบบเดิมคือ ใช้ดวงเข้ามาเกี่ยวข้องในการโตในหน้าที่ (ค. คือเด็กใคร ว. คือวิ่งหรือไม่ และสุดท้ายอาจต้องใช้ ง. คือเงิน) ท้ายที่สุดก็กลับมาถอนทุน คนที่เดือดร้อนคือประชาชน ดังนั้น ควรจะมีความชัดเจนตั้งแต่ต้นจนสิ้นกระแสความว่าทิศทางจะเป็นอย่างไร ไม่ใช่ว่าวันนี้อย่างนี้ วันหน้าใครเข้ามาเป็นใหญ่ก็เอาอย่างอื่นอีก ไม่เป็นรูปแบบ ไม่เป็นมาตรฐาน บางครั้งผู้บังคับบัญชาหลายระดับไม่มีความรู้ทางด้านกฎหมาย อัยการว่าอย่างไรก็ว่าตาม ไม่เคยรู้หรือเข้าใจว่ากฎหมายว่าเป็นอย่างไร

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนถึงแม้จะมีการจัดระดับไว้และมีอำนาจสอบสวนคดีโดยแบ่งจากอัตราโทษใดที่ตำแหน่งพนักงานสอบสวน ตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ ตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษไว้ แต่ในทางปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติได้จริง เนื่องจากอัตรากำลังที่มีอยู่จำกัดและขาดประสบการณ์ เนื่องจากสายงานสอนสวนเป็นสายงานเป็นสายงานที่จะต้องมีความรับผิดชอบสูง ทำให้ตำแหน่งนี้ขาดบุคลากร เนื่องจากหมุนเวียนไปสายอื่นอยู่ตลอดเวลา พนักงานสอบสวนรุ่นใหม่ที่เข้ามาขาดประสบการณ์ อีกทั้งขาดบุคลากรที่มีความชำนาญด้านการสอบสวนชี้ทาง เพราะรุ่นพี่ย้ายออกไปหมด เมื่อรุ่นน้องเข้ามารับตำแหน่ง จึงอยากจะให้พัฒนาและแก้ไขในส่วนนี้เป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานจะต้องมีพี่เลี้ยงที่ชำนาญการ มิใช่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่ระดับสถานีตำรวจเต็มไปด้วยพนักงานสอบสวนรุ่นใหม่

- ทาง ตร.น่าจะเปิดตำแหน่ง สบ.4 - สบ.5 ให้มากกว่านี้ เพื่อจะได้เป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานสอบสวนที่อยู่ในสายงานสอบสวนอยากจะอยู่ในสายงานต่อไป

- ปัจจุบันงานในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมีมากเกินไป พนักงานสอบสวนแต่ละนายทำงานหนักมาก

- ระบบงานสอบสวนมีการเลื่อนไหล เป็นสิ่งที่ดีเกี่ยวกับความรู้ความสามารถเพราะหากเข้าๆออกๆเปลี่ยนงานตามใจชอบของบุคคลทำให้ความรู้ลดลง การแสดงความรู้ความสามารถการโต้แย้งกับอัยการ ศาล ทนายความก็ลดน้อยลง หากมีการเลื่อนไหลโดยการวัดความรู้ความสามารถทำให้พนักงานสอบสวนมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้นกว่าแต่ก่อนที่พนักงานสอบสวนมีถึง ร.ต.อ. ก็ออกไป ความรู้มีน้อย

- ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน เมื่อเป็นพนักงานผู้ทรงคุณวุฒิแล้วสามารถที่จะเป็น1.ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจได้

- ระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวน ควรเป็นระบบตำแหน่งที่สามารถมีการขาดแคลนกันได้ และการเลื่อนตำแหน่งควรใช้ระบบการประเมิน ไม่ควรเป็นระบบตำแหน่งที่เลื่อนไหลได้ในตำแหน่งเดียวเช่นทุกวันนี้ โดยพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่มาครบกำหนดตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติให้มีสิทธิยื่นประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เมื่อผ่านการประเมินแล้วให้เลื่อนตำแหน่งได้

เห็นว่าตำแหน่งที่พนักงานสอบสวนเลื่อนขึ้นไปรับใหม่นั้น น่าจะเป็นตำแหน่งที่มีเลขตำแหน่งใหม่ไม่ใช่เลขตำแหน่งเดิม เหตุผลเพราะว่าเมื่อเลื่อนตำแหน่งแล้วก็จะไม่สามารถแต่งตั้งเข้ามาทดแทนได้

- หาก ตร. ยังเห็นว่างานสอบสวนมีความสำคัญก็ไม่ควรแยกงานสอบสวนดังปัจจุบันนี้ เพราะมีแต่จะทำให้งานสอบสวนกับงานตำรวจอื่นแปลกแยกและอาจสร้างความแตกแยกระหว่างงานสอบสวนกับงานอื่นในโรงพักได้ ประกอบกับหากเป็นเช่นนี้จะทำให้ ผกก. หรือ ผบก. ที่เป็นหัวหน้าหน่วยไม่มีความรู้ด้านงานสอบสวน ทั้งที่เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนในหน่วยของตนซึ่งขัดหรือแย้งกับความเป็นจริง และในที่สุดการที่หัวหน้าหน่วยไม่มีความรู้ไม่ว่าจะเป็นกระทรวงยุติธรรมหรืออัยการหรือแม้แต่ฝ่ายปกครองเองซึ่งต้องการจะมีอำนาจสอบสวนอยู่แล้ว ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นก็เพราะหัวหน้าหน่วยไม่มีความรู้ความสามารถในการสอบสวนนั่นเอง และปัญหาเช่นนี้นับวันจะสร้างปัญหาขึ้นเรื่อย เพราะระยะหลังมีการแยกงานสอบสวนออกจากสายงานบริหารและผลของการนี้จะสร้างปัญหาในอีกไม่ช้าหากไม่รีบปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

- เห็นด้วยอย่างยิ่งที่ว่างานของพนักงานสอบสวนมีความจำเป็นต้องมีการตรวจสอบควบคุม วางแผน วินิจฉัยสั่งการ ในบางคราวก็ต้องประกอบกำลังเป็นคณะ มีหัวหน้า เมื่อมีคดีใหญ่ จะต่างคนต่างทำแบบอาจารย์ไม่ได้ แต่จะพนักงานสอบสวนหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งคงเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ เพราะด้วยอำนาจความรับผิดชอบและภาระงานจำนวนมากกว่า หากมีการหมุนเวียนในระบบเดียวกัน ส่วนใหญ่จะไม่เลือกตำแหน่งพนักงานสอบสวน เนื่องจากเห็นได้จากอดีต-ปัจจุบัน ถ้าไม่มีเงินประจำตำแหน่งที่สูงกว่า ส่วนใหญ่จะเลือกสายงานอื่น เพื่อความเจริญในหน้าที่การงานและความสุขส่วนบุคคล พนักงานสอบสวนมีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ควบคู่กับสายงานอื่น เช่น ป. จร. ธร. เป็นต้น โดยไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างสิ้นเชิง ดังนั้น พนักงานสอบสวนควรนำระบบ A.R.C กับระบบ R.C. นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับเนื้องานจริง เพื่ออำนวยความยุติธรรมอย่างเท่าเทียม รวดเร็วและเป็นธรรม

- การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจตั้งแต่ในจนถึงปัจจุบันและต่อเนื่องไปยังอนาคตยังอยู่กับการแต่งตั้งในลักษณะระบบอุปถัมภ์ไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณธรรมจนมีคำกล่าวว่า การจะเจริญก้าวหน้าในชีวิตราชการตำรวจต้องมี 1) เงิน 2) อุปถัมภ์ 3) ความสามารถ เช่น การจะก้าวไปถึงตำแหน่งผู้กำกับในสถานีตำรวจ ถ้าคุณไม่มีเงิน (สำหรับวิ่งเต้น) ไม่มีผู้อุปถัมภ์ (ผู้บังคับบัญชา,นักการเมือง) ความสามารถ (การดูแลผู้บังคับบัญชา,ความรู้ในงาน) โอกาสของคุณก็จะไม่มี มีข้าราชการตำรวจจำนวนมากวางแผนการวิ่งเต้นตำแหน่งตั้งแต่เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย หากไม่มีก็ดิ้นรนกระเสือกกระสนเพื่อให้ได้มา อาจจะได้ยินข่าวว่า ผู้กำกับสถานีตำรวจแห่งหนึ่งวางแผนปล้นรถขนเงินเพื่อไปใช้หนี้หลังจากวิ่งเต้นได้ตำแหน่งมาแล้ว ดังนั้น การแต่งตั้งโยกย้ายในวงการตำรวจยังคงวนเวียนอยู่กับภาพเดิมๆ แต่สำหรับระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนเป็นการใช้ความรู้ความสามารถ หากคุณมีความสามารถผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์สอบผ่าน คุณก็ดำรง

ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ซึ่งเป็นงานเดียวที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจล้วงลูกหรือให้คุณหรือโทษได้ จึงไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและวงการตำรวจ พนักงานสอบสวนจึงเป็นหน่วยงานที่ไม่มีผู้อยากจะอยู่ แม้ว่าทางหน่วยงานจะเพิ่มสวัสดิการต่างๆให้ จึงอยากให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องช่วยดูแลงานสอบสวนให้มีเกียรติ ศักดิ์ศรี เทียบเท่างานอื่นๆ เช่น ป้องกันปราบปราม สืบสวน หรืองานจราจร

- ควรแยกหน่วยงานเป็นอิสระไม่ขึ้นตรงต่อใครในพื้นที่ดูแลนั้นๆ
- ควรให้พนักงานสอบสวนมีโอกาสเติบโตทางด้านฝ่ายบริหารได้ด้วย

3) กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม

- การเลื่อนตำแหน่งตั้งแต่ สบ.1 - สบ.5 ควรดูจากสถิติสำนวนในคดี ซึ่งควรจะผ่านอย่างน้อย 70%

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งที่ไม่มีตำรวจมาทำงานเพราะเป็นงานที่ทำไม่จบไม่สิ้น ที่มีพนักงานสอบสวนทำงานเพราะพวกเขาไม่มีทางเลือก ไม่มีเส้นไม่มีสายเพราะการออกไปอยู่ในสายอื่นต้องมีเส้นสาย จึงจะเจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้น พนักงานสอบสวนส่วนมากมาจากตำรวจชั้นประทวนที่เพิ่งจบ ส่วนพวกที่จะมาจากนายร้อยมาเป็นพนักงานสอบสวนเพียง 3-4 ปีก็หนีออกจากสายสอบสวนหมด ปัญหาอยู่ตรงนี้ และอีกอย่างผู้ทำงานสอบสวนเกิดจากใจรักอยู่อย่างสมถะ ไม่อยากแข่งขันกับใคร เพราะแข่งสู้ไม่ได้ ควรปล่อยให้พนักงานสอบสวนในปัจจุบันทำงานไปตามที่พวกเขาต้องการ เพียงแต่ช่วยสนับสนุนอุปกรณ์ให้ ไม่ใช่ทุกอย่างให้ซื้อเองหมด ตั้งแต่กระดาษถึงปากกาดินสอ พนักงานสอบสวนจ่ายเองหมด

- กรณีพนักงานสอบสวนที่สอบได้และดำรงตำแหน่งเทียบเท่า สบ.4 จำนวนมากแล้ว แต่ในปัจจุบันการกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบเทียบเท่า สบ.5 ยังมีอัตราน้อย อาจทำให้ติดปัญหากรณีผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและสอบเลื่อนระดับได้แล้วแต่ไม่มีอัตราให้บรรจุ

- การกำหนดเงินค่าตอบแทนตำแหน่งของพนักงานสอบสวนควรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เช่น พนักงานสอบสวนโรงพักเล็กหรือพื้นที่ทางภาคอีสานมีประมาณคดีเฉลี่ยต่อ/เดือนไม่เกิน 10 คดี เมื่อเปรียบเทียบโรงพักขนาดใหญ่ เช่น นครบาล สถานีตำรวจภูธรเมือง เฉลี่ยต่อคน/เดือน เฉลี่ยประมาณ 50-100 คดี แต่กลับได้เงินค่าตอบแทนเท่ากัน เห็นควรให้ตามปริมาณงานเพื่อประหยัดงบประมาณของชาติ

- ต่อไปเลิกระบบยศน่าจะดี เอาแค่ตำแหน่งก็พอ เงินเดือนจะได้ไม่ติดกับยศ ตำแหน่งเป็นระบบสอบเลื่อนก็ดี จะได้ลดเรื่องเส้นสายไป

- พนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งที่ต้องมีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้บุคคลที่มีทักษาและความชำนาญพอสมควร ดังนั้น ในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นก็ควรมีการคัดกรองหรือพิจารณาอย่างถี่ถ้วนด้วย การสอบจึงเป็นเรื่องที่ถูกต้อง เนื่องจากต้องมีความรู้อย่างดี

ในเรื่องของกฎหมายและขั้นตอนในการปฏิบัติงานของสายงานสอบสวน ในเรื่องของขวัญกำลังใจก็ต้องเสริมในเรื่องเงินประจำตำแหน่งที่มีการเพิ่มให้จนเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติ และการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยการสอบก็เป็นสิ่งที่ตรงใจของ พนักงานสอบสวนทุกนายอยู่แล้ว ส่วนเรื่องของยศก็ควรมีต่อไปเพราะในสังคมไทยยังเป็นที่ยอมรับและทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากประชาชนยังให้ความเคารพและเกรงใจอยู่ การไกล่เกลี่ยมักไม่ค่อยมีปัญหาเท่าใดนัก

- ระบบตำแหน่งมิใช่ปัญหาในการทำงานบริการประชาชน แต่สภาพอาชญากรรมไม่สอดคล้องกับจำนวนพนักงานสอบสวน ทำให้คุณภาพสำนวนการสอบสวนไม่ตอบสนองกับการแก้ปัญหาให้กับประชาชน
- ควรยกเลิกระบบงานสอบสวนเลื่อนไหล

4) กลุ่มงานจราจร

- การเป็นตำรวจควรสามารถทำงานได้ในทุกตำแหน่งหน้าที่ แต่จากปัจจุบันระบบ A.R.C ทำให้มีการแยกแท่งของพนักงานสอบสวน ตำรวจนอกสายงานไม่สามารถทำงานสอบสวนได้ หรือหากเข้าเป็นพนักงานสอบสวนแล้วไม่สามารถขอย้ายหรือสมัครใจไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นได้ อาจทำให้เกิดความจำเจ เบื่องาน ไม่มีความรู้ครอบคลุมทุกๆด้าน ทำให้ผลการปฏิบัติไม่ดีเท่าที่ควร และปัจจุบันมีความรู้สึกว่า พนักงานสอบสวนมักแยกตัวเป็นเอกเทศไม่สนใจระบบของสถานีตำรวจภูธร หรือความเป็นพี่เป็นน้องเท่าที่ควร เนื่องจากสามารถใช้การสอบเพื่อประเมินตนเองได้ โดยไม่ต้องสนใจผู้อื่น
- ควรจัดหารายได้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานสอบสวนและจัดเครื่องมืออุปกรณ์ให้เพียงพอสำหรับงาน
- ควรตรวจสอบปริมาณงานคดีที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง จัดกำลังพลด้านสอบสวนให้เพียงพอกับสภาวะปัจจุบัน ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน
- งานสอบสวนจะแยกเด็ดขาดจากงานอื่นของตำรวจภายในสถานีไม่ได้ เพราะงานที่เกี่ยวข้องกัน งานสอบสวนยังต้องขอความร่วมมือจากสายงานอื่นภายในสถานีตำรวจเดียวกันและเกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชา
- จัดระบบตำแหน่งแบบ R.C. ดีอยู่แล้ว จะได้ไม่มีการแบ่งแยกว่าตำรวจมียศไม่มียศ
- ปัจจุบันตำแหน่งพนักงานสอบสวนจะเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้สิ่งจูงใจเพื่อต้องการรั้งไม่ให้พนักงานสอบสวนที่มีอยู่ออกจากสาย ทำให้การปกครองบังคับบัญชาในระบบ RC ไม่สามารถปกครองได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งภายใน 1 โรงพักจะมี ผกก.หรือเทียบเท่าอยู่ถึง 2 คน ระบบการปกครองภายใต้ระเบียบของ ตร. ที่กำหนดไว้จะไม่เป็นผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นความขัดแย้งในตัวของมันเอง ควรกำหนดอายุงานหรือมีการหมุนเวียนตามความสมัครใจ ไม่ควรกำหนดให้ต้องอยู่

แต่ในสายงานตนเองตลอดไป เพราะเมื่อสูงขึ้นแต่อำนาจหน้าที่เหมือนเดิมหรือน้อยลง ไม่มีพนักงานสอบสวนคนไหนต้องการเป็น

- พนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งเฉพาะตัว คนที่เป็นพนักงานสอบสวนควรมีทิศทางการเจริญเติมโตในชีวิตราชการแบบ A.R.C โดยไม่ต้องไปแข่งขันกับสายงานอื่น เพื่อให้สามารถทำงานรับใช้ประชาชนและอำนวยความยุติธรรมได้อย่างเต็มที่ โดยมีการกำกับดูแลจากหัวหน้าพนักงานสอบสวนของแต่ละสถานี การสอบเลื่อนตำแหน่งถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเพราะพนักงานสอบสวนที่จะสอบเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจะได้มีการทบทวนความรู้ทางกฎหมายต่างๆที่แก้ไขปรับปรุงใหม่อยู่เสมอให้ทันต่อภาวะสังคมปัจจุบัน การที่จะนำเอาข้าราชการสัญญาบัตรจากสายงานอื่นมาหมุนเวียนเป็นพนักงานสอบสวนต้องมีวุฒิปริญญาตรีทางนิติศาสตร์หรือรัฐประศาสตร์จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจเท่านั้น เนื่องจากข้าราชการตำรวจสายงานอื่นมีวุฒิการศึกษาที่หลากหลาย เช่น รัฐศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ฯลฯ ซึ่งไม่ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานสอบสวน จึงคิดว่าไม่มีความจำเป็นต้องหมุนเวียนมา เพราะถ้าหมุนเวียนมาก็ทำสำนวนการสอบสวนไม่เป็น เพราะข้าพเจ้าเองเคยเป็นพนักงานสอบสวนมา 4 ปี ก่อนที่จะเปลี่ยนสายงานมาอยู่งานจราจร เพราะในอดีตมองไม่เห็นทิศทางการเจริญเติบโตในชีวิตราชการและเห็นใจพนักงานสอบสวน เพราะถือว่าเป็นผู้เสียสละและใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด

- พนักงานสอบสวนควรจะมีระบบ R.C. คงเดิม พนักงานสอบสวน (สบ.4) ควรเป็นหัวหน้างานประจำสถานีตำรวจภูธรที่มีปริมาณงานมาก พนักงานสอบสวน (สบ.3) ควรเป็นหัวหน้างานประจำสถานีตำรวจภูธรที่มีปริมาณงานรอง พนักงานสอบสวน (สบ.2) ควรเป็นหัวหน้างานประจำสถานีตำรวจภูธรที่มีปริมาณงานน้อยสุด พนักงานสอบสวน (สบ.5) ควรเป็นหัวหน้างานสอบประจำบก.

- ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนแบบ A.R.C นั้น เป็นสาเหตุของปัญหาในการบริหารงานบุคคลของ ตร. เป็นอย่างมากในหลายๆด้าน อีกทั้งเมื่อประเมินถึงระดับสูงขึ้นไปก็ไม่สามารถทำการสอบสวนคดีที่มีความซับซ้อนสูงได้ด้วยตัวเองเพียงคนเดียวอยู่ดีด้วย

- ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนระดับสถานีตำรวจควรมีให้ครบตั้งแต่ระดับพนักงานสอบสวน หรือ สบ.1 จนถึงระดับเดียวกับหัวหน้าสถานี และให้มีอำนาจในการทำความเห็นทางคดีระดับหัวหน้าสถานีโดยอิสระ อีกทั้งเงินประจำตำแหน่งให้เทียบกับของอัยการหรือศาล

- สายงานอื่นๆ ไม่มีการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง สายงานสอบสวนก็ไม่น่าจะมีการประเมิน เพียงแต่วางกฎเกณฑ์อย่างไรเพื่อเลื่อนตำแหน่งก็เพียงพอ อย่างเช่น สายงานพิสูจน์หลักฐานหรือพยาบาลตำรวจ เป็นต้น

- ควรให้ข้าราชการตำรวจสัญญาบัตรในสายงานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานจราจร ได้เข้ารับการอบรมงานสอบสวน และจะต้องปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนอย่างน้อยคนละ 1 ปีเพื่อให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น

- ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งกัน เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ที่หลากหลายในการพิจารณาคดีและเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้บังคับบัญชาที่จะขึ้นเป็นผู้นำหน่วยงาน และควรให้งานสอบสวนอยู่ในหน่วยงานอิสระไม่สังกัดกระทรวงใด

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งสำคัญ ควรมีความเป็นอิสระและให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้เติบโตตามสายงานและต้องมีการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา

- พนักงานสอบสวนควรมีการจัดการทำงานเป็นทีม ตัวผู้ตอบแบบสอบถามได้มีโอกาสไปเรียนปริญญาโทสาขากฎหมายอาญาและวิธีพิจารณาความอาญาจากประเทศอังกฤษและเคยเป็นพนักงานสอบสวนมาก่อน เห็นปัญหาชัดเจน 2 ประการคือ (1) ไม่มีทีมในการทำงาน (2) ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน งานสอบสวนกับงานสืบสวนต้องไม่แยกออกจากกัน Detective ที่ประเทศอังกฤษทำงานเหมือนพนักงานสอบสวน และเจ้าหน้าที่สืบสวนเงินเดือนเยอะที่สุดมีทีมในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ one man show อีกอย่างพนักงานสอบสวนไม่มีความก้าวหน้าในงานตำรวจเลยต้องเพิ่มความก้าวหน้าให้เขา

5) กลุ่มงานสืบสวน

- ควรเพิ่มตำแหน่งพนักงานสอบสวนให้มากขึ้น และการทำงานของพนักงานสอบสวนไม่มีกฎหมายคุ้มครองการทำงาน

- ควรแยกงานสอบสวนออกไปเป็นเอกเทศไม่ขึ้นกับตำรวจอีกต่อไป หรือหากยังคงไว้พนักงานสอบสวนไม่จำเป็นต้องมียศ ด้วยเหตุผลสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่ได้สนับสนุนและส่งเสริมพนักงานสอบสวน เช่น เครื่องใช้ สถานที่ทำงาน เป็นต้น

- ควรให้พนักงานสอบสวนสังกัดอยู่ที่งานสอบสวนของ บก. ภ.จว. โดยให้ ผบก. สามารถบริหารกำลังจัดลงหรือหมุนเวียนไปตามสถานีตำรวจภูธรที่ขาดแคลนหรือมีคดีสำคัญได้อย่างเหมาะสม

- นอกจากจะมีการสอบเลื่อนตำแหน่งแล้ว ควรใช้การประเมินความประพฤติของพนักงานสอบสวนโดยใช้ความเห็นของประชาชนที่เคยมาใช้บริการเป็นองค์ประกอบว่า สมควรที่เลื่อนตำแหน่งได้หรือไม่และควรให้มีคะแนนความรู้ความสามารถ ลักษณะคล้ายกับการพิจารณาเข้าโรงเรียน1.ผู้กำกับการ พร้อมกับจัดลำดับผู้ที่อาวุโสเป็นองค์ประกอบ

- พนักงานสอบสวนมีระบบความก้าวหน้าทางยศและประจำตำแหน่งแตกต่างกับงานด้านอื่นอย่างชัดเจน

- การพัฒนาระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนควรใช้ระบบบริหารงานบุคคลเช่นเดียวกับศาล อัยการ พนักงานสอบสวนต้องการบุคลากรในการช่วยเหลืองานมากกว่านี้

- ควรมีการควบคุมบังคับบัญชาที่ดี

- ตำแหน่ง สบ.1- สบ.3 ควรประจำสถานีตำรวจภูธรเพราะเข้าเวรรับคดี หากไปประจำ บก.การสอบสวนจะไม่ต่อเนื่อง เพราะพนักงานสอบสวนจะต้องลงพื้นที่ออกไปสอบสวนและบางครั้งต้องสืบสวนเองด้วย หากประจำ บก. จะเสียเวลาเดินทางไปกลับสิ้นเปลืองเสียเวลา

- ตำแหน่งของพนักงานสอบสวนควรใช้ระบบ R.C และเป็นผู้ผ่านการอบรมวิชาการสอบสวนมาเป็นอย่างดี และประกอบกำลังเป็นแผนกงาน หากจะหมุนเวียนข้าราชการจากสายอื่นมาปฏิบัติงานควรต้องผ่านการอบรมวิชาการสอบสวน และผ่านการอบรมผู้ประกอบวิชาชีพสอบสวนมาก่อน เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่จากสายงานอื่น หมุนเวียนเข้ามาทำหน้าที่ตำแหน่งพนักงานสอบสวนแต่ไม่ผ่านการอบรม บางครั้งปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ แต่เข้ามาเพื่อใช้สิทธิของตำแหน่งเลื่อนไหล

- ตำรวจไม่ใช่มีเพียงแค่พนักงานสอบสวน ตำรวจทุกคนควรมีโอกาสที่จะทำงานในหน้าที่ในทุกสายงาน (สืบสวน สอบสวน ป้องกันปราบปราม จราจร ธุรการ) มีการหมุนเวียนกันไปในหลายหน้าที่ ก่อนที่จะได้มาเป็นผู้บังคับบัญชาหัวหน้าสถานีตำรวจต่างๆ ควรมีความรอบรู้ในทุกๆ หน้าที่

- พนักงานสอบสวนเป็นข้าราชการตำรวจที่รับผิดชอบงานสอบสวน อำนวยความยุติธรรม แม้จะเป็นอิสระในระบบหน้าที่การงาน แต่ในระบบบังคับบัญชาต้องมีการตรวจสอบตำแหน่งพนักงานสอบสวน จึงจำเป็นต้องใช้ระบบ A.R.C ผสมกับระบบ R.C. โดยให้มีการควบคุมและส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างชัดเจน

6) กลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527

- เนื่องด้วยงานสอบสวนเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงและต้องมีความรู้ความชำนาญในการทำงาน หากมีการหมุนเวียนข้าราชการสายงานอื่นเข้ามาจะทำให้เกิดปัญหามากกว่าข้อดี เนื่องจากต้องมาฝึกฝนกันอีกครั้ง การแก้ไขปัญหาจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่กรอบอัตรากำลังสายงานสอบสวนยังคงเท่ากับอดีต ทำให้ปริมาณของพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอ จึงควรขยายกรอบอัตรากำลังขึ้น

- เสนอว่าแต่ละสถานี 1) ต้องมีพนักงานสอบสวนเพียงพอต่อปริมาณงาน 2) ควรจัดเป็นทีมขณะเข้าเวรแต่ละผลัด โดยมีหัวหน้าทีมเป็นระดับสถานีตำรวจ3 และลูกทีมอย่างน้อยอีก 2 นายระดับสถานีตำรวจ 1,2 เข้าเวรพร้อมกัน 3) มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวน (ชั้นประทวน)อาจรับจาก ตร. เก่าที่มีวุฒิ นบ.หรือรับจากบุคคลภายนอกวุฒิ นบ. เท่าจำนวนพนักงานสอบสวน โดยให้

ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนเหล่านี้ที่มีประสบการณ์พอสมควรประมาณ 2-3 ปี สอบแข่งขันกันเองเพื่อบรรจุเป็นพนักงานสอบสวนแทนกำลังพลที่ขาดหายไป (คุณสมบัติต้องทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยพนักงานสอบสวนจริงๆ พวกช่วยราชการแต่ไปทำหน้าที่อื่นต้องขาดคุณสมบัติ) 4) เมื่อมีคำสั่งพนักงานสอบสวน ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เพียงพอแล้วทำให้สามารถรับทราบสถิติต่างๆที่รับแจ้งเป็นความจริง นำมาวิเคราะห์กำหนดอัตราตำแหน่งสายงาน วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ ที่จะใช้งานในสายป้องกันปราบปราม สายสืบสวนได้เพียงพอกับความต้องการ ในการป้องกันเหตุและติดตามจับกุม

- เห็นควรเพิ่มกำลังพลและวัสดุอุปกรณ์

- เห็นควรเสนอ ตร. อนุมัติตำแหน่งพนักงานสอบสวนเพิ่มเติม เพราะพนักงานสอบสวนขาดแคลนทุกสถานีตำรวจภูธร

- ในการสอบสวนเด็ก สตรี การนำส่งการควบคุม พนักงานสอบสวนควรเคร่งครัดกับระเบียบข้อบังคับในการสอบสวน การนำส่ง การควบคุม การแจ้งข้อกล่าวหา การปล่อยตัวชั่วคราว ความเสมอภาคในการปฏิบัติ มีความเที่ยงธรรมในการใช้ดุลยพินิจ และควรทำหน้าที่สืบสวนหาตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษให้ได้ด้วยและหมั่นหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ในการตรวจสถานที่เกิดเหตุและการหาหลักฐานประกอบสำนวนให้สมบูรณ์

- ให้พิจารณาพนักงานสอบสวนตามสถานีตำรวจภูธรที่ยังขาดพนักงานสอบสวน เห็นควรให้บรรจุให้เต็มตามตำแหน่ง ไม่สมควรให้พนักงานสอบสวนไปช่วยราชการตามสถานีตำรวจภูธรต่างๆ และบางสถานีตำรวจภูธรที่มีพนักงานสอบสวนมาก ทำให้งานล่าช้ามากกว่าที่มีพนักงานสอบสวนน้อย ยิ่งมีพนักงานสอบสวนมากสถานีตำรวจภูธรไม่มีคุณภาพ เพราะรุ่นพี่เอาเปรียบรุ่นน้องโดยให้รุ่นน้องทำคนเดียว

- การกำหนดตำแหน่งในปัจจุบัน อาจเป็นการล็อคเกินไป เพราะตีกรอบอยู่เฉพาะในสายงานควรเปิดโอกาสให้มีการเข้าออกได้ โดยเฉพาะ รอง สว. ที่มาจาก รร.นรต. ควรเปิดโอกาสให้เลือกได้ หากทำงานครบ 3-5 ปี เพราะบางคนไม่ชอบงานสอบสวน การเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวนไม่ควรพิจารณาจากการสอบอย่างเดียว หรือจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เพราะพนักงานสอบสวนมักจะหลบเลี่ยงไปทำงานที่สถานีตำรวจที่มีงานน้อย เพื่อรอเวลาการประเมินและการสอบ

- การกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 44 และมาตรา 47 ก่อให้เกิดปัญหามากมาย เช่น 1) ทำคนมากให้เป็นคนน้อย กล่าวคือ พนักงานสอบสวนตามพระราชบัญญัติตำรวจฯ มีตั้งแต่พนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แต่ตาม ป.วิ.อ. มาตรา 18 กำหนดให้ตำรวจมียศร้อยตำรวจตรีขึ้นไปมีอำนาจสอบสวนคดีอาญาได้ เมื่อพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติไปจำกัดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งและชื่อเรียกไว้เช่นนั้น ผู้ที่อยู่ในสถานีตำรวจที่ไม่มีตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามพระราชบัญญัติ

ตำรวจแห่งชาติก็ไม่มีอำนาจสอบสวนคดีอาญาได้ ตำรวจสายงานอื่นจึงไม่อาจมาช่วยสอบสวนคดีอาญา 2) พนักงานสอบสวนมีตำแหน่งตามมาตรา 44 และเลื่อนตำแหน่งตามมาตรา 47 ทำให้พนักงานสอบสวนมีจำกัดตามข้อ 1 และเจริญเติบโตตามลำพัง ทำงานตามลำพัง ขาดการควบคุมดูแลอย่างจริงจังไม่ทำงานเป็นทีมเป็นคณะ ขาดประสิทธิภาพ 3) ในความเป็นจริงมีตำแหน่งอื่นนอกจากพนักงานสอบสวนตามมาตรา 44 ที่ไม่ได้เรียกชื่อเป็นพนักงานสอบสวน แต่ก็ยังทำงานสอบสวนมีอำนาจหน้าที่ตาม ป.วิ.อ. มาตรา18 เช่น 1.ผู้กำกับการสถานีตำรวจ รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล/ตำรวจภูธรจังหวัด รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล/ตำรวจภาค ผู้บัญชาการจนถึง ผบ.ตร. แต่ไม่มีเงินประจำตำแหน่งเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามมาตรา 44 จึงไม่เท่าเทียมกัน

- การทำงานของพนักงานสอบสวนต้องมีการควบคุมตรวจสอบทั้งความถูกต้องตามกฎระเบียบ และความมีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน จะปล่อยให้ทำงานโดยอิสระไม่ได้ จึงต้องมีผู้ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญมากกว่ามาควบคุมดูแล และต้องมีสายการบังคับบัญชาให้คุณให้โทษได้ โดยผู้บังคับบัญชาต้องรับผิดชอบต่อประชาชน การเลื่อนตำแหน่งขึ้นจะใช้วิธีการสอบอย่างเดียวไม่ได้ ต้องประเมินจากผลงานที่ปฏิบัติด้วย

- การทำหน้าที่พนักงานสอบสวนภายในสถานีตำรวจควรมีการกำหนดกฎระเบียบเปิดช่องให้หัวหน้าสถานีตำรวจมีอำนาจสับเปลี่ยนหมุนเวียนนายตำรวจสัญญาบัตรที่เหมาะสมเข้าทำหน้าที่ได้ โดยมี รอง ผกก. ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานสอบสวน และการแต่งตั้งโยกย้ายสามารถแต่งตั้งข้ามสายงานได้ แต่ผู้ที่จะมาทำหน้าที่พนักงานสอบสวนจะต้องมีคุณวุฒินิติศาสตร์ หรือจบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร , ผบก. , ผบช.จะต้องมีคุณสมบัติเคยผ่านการทำงานในหน้าที่พนักงานสอบสวนในทุกระดับ ตั้งแต่ รอง สว. สว. รองผกก. หัวหน้าสถานีตำรวจภูธร ผบก. ตามระยะเวลาที่กำหนด สรุปในภาพรวมว่าหัวหน้าสายปฏิบัติการในทุกระดับจะต้องโตมาจากงานสถานีตำรวจและเคยผ่านการสอบสวน

- การพัฒนาการเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวนในปัจจุบันเริ่มพัฒนามาถูกต้องแล้ว โดยมีการสอบเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ซึ่งสามารถเป็นหลักในต้นธารของกระบวนการยุติธรรมได้อย่างแท้จริง หากมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนไปเป็นระบบอื่นซึ่งไม่ได้มีกานำระบบคุณธรรมมาใช้ได้เพียงพอหรือมีประสิทธิภาพแล้ว ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนต้องมีปัญหาต่อการก้าวหน้าของสายงานอื่น รวมทั้งความก้าวหน้าของตำแหน่งพนักงานสอบสวนในที่สุด

- การสอบสวนคดีต่างๆ ไม่ได้มีเฉพาะการพิมพ์คำให้การเท่านั้น แต่เป็นการรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆในคดีตั้งแต่ต้นจนจบ จะต้องมีการประสานงานในทุกๆสายงานและต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด เพื่อนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษให้ได้ จึงขอเสนอให้เปลี่ยนระบบงานสอบสวนเสียใหม่ โดยให้เป็นระบบชุดพนักงานสืบสวนสอบสวน รวมกันเป็นทีมแยกออกมาจาก งาน

ป. งานสืบสวน, งาน จร. หรืองาน อก. และงานชุมชนสัมพันธ์ โดยในทีมสอบสวนแต่ละชุดจะต้องมีเจ้าหน้าที่ทำงานด้านการสืบสวนคดี สอบสวน ผู้ช่วยสอบสวน ผัดฟ้องฝากขังออกหมายและงานเทคโนโลยี รวมเป็น 1 ชุด เมื่อมีคดีเกิดขึ้นในชุดใดที่เข้าเวรก็เป็นหน้าที่ของชุดนั้นๆที่จะดำเนินการติดตามดำเนินคดีนั้นๆ ตั้งแต่ต้นจนจบ เพื่อจะได้เกาะติดคดีอย่างจริงจังต่อเนื่อง จะทำให้งานสอบสวนได้ผลดีกว่าในปัจจุบันที่งานไปกระจุกอยู่พนักงานสอบสวนเพียงผู้เดียว

- ข้อดีที่ให้พนักงานสอบสวนอยู่ในระบบ ARC คือพนักงานสอบสวนจะได้ความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ และสามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพ ข้อเสียคือ พนักงานสอบสวนทำงานด้านสอบสวนมานานมีความเบื่อและเหนื่อยล้า อยากที่ไปทำงานด้านอื่นๆบ้างเพราะติดกับคุณสมบัติประจำตำแหน่ง หรือแต่งตั้งโยกย้ายไปในสายงานอื่นทำให้ไปปิดกั้นตำแหน่งในสายงานที่จะได้รับแต่งตั้ง ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในตำแหน่งรองลงไปไม่ได้รับการแต่งตั้งหรือมีความก้าวหน้า พนักงานสอบสวนจึงทำงานโดยปราศจากประสิทธิภาพที่ดี โดยทำงานไปวันๆ และมีความเหนื่อยล้าไม่ได้รับการเปลี่ยนงานตามที่ตั้งใจไว้ งานในความรับผิดชอบอาจล่าช้าหรือค้างอยู่จำนวนมาก จึงเสนอว่าพนักงานสอบสวนทุกระดับชั้นควรมีสิทธิได้รับการแต่งตั้งนอกสายงานได้

- ควรเปิดโอกาสให้พนักงานสอบสวนได้มีโอกาสเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจด้วย โดยออกระเบียบกฎเกณฑ์ให้ชัดเจนและสามารถแต่งตั้งได้จริงด้วย

- ควรใช้ระบบตำแหน่งให้เหมือนกับพนักงานอัยการที่ไม่ใช้คำว่า “พนักงาน” นำหน้า ของพนักงานอัยการตามกฎหมายใช้คำตำแหน่งว่าอัยการนำหน้า ส่วนจะเป็นอัยการจังหวัด อัยการเขต หรืออื่นๆ เป็นไปตามกฎหมายของพนักงานอัยการว่าด้วยระบบตำแหน่ง

- ควรจะมีพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรมากๆ และควรจะมีผู้ช่วยหลายๆ คน เพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านสอบสวนด้วย

- ควรจัดลำดับอาวุโสเพื่อเลื่อนตำแหน่งเหมือนอัยการและศาล โดยไม่ต้องจัดให้มีการสอบแข่งขัน เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบลำดับอาวุโสและความเป็นธรรมในสายงาน และไม่เป็นการบังคับบัญชาข้ามผู้อาวุโส

- ควรจัดลำดับอาวุโสเหมือนข้าราชการอัยการศาล เรียงลำดับเลื่อนขึ้นไปโดยไม่มีการสอบ อัตราเงินเดือนควรใกล้เคียงกับอัยการ ศาล

- ควรตั้งเกณฑ์ผลการสอบสวนของพนักงานสอบสวนให้มากขึ้น เพื่อจูงใจให้สู้งานในหน่วยที่มีปริมาณงานมาก คนที่อยู่หน่วยมีปริมาณงานน้อยค่อยๆเติบโตช้าๆตามมา เมื่อเป็นนายตำรวจสัญญาบัตร หากมีความรู้ความสามารถควรย้ายไปตำแหน่งอื่นได้อย่างเท่าเทียม โดยอาจกำหนดเกณฑ์การเติบโตสายงานสอบสวนเท่าเทียมกับงานปฏิบัติการอื่นๆ และกำหนดคุณสมบัติเฉพาะงานที่จะย้ายไปดำรงตำแหน่งให้มีผู้มีศักยภาพเพียงพอเหมาะสม

- ควรปฏิบัติตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 โดยเคร่งครัด

- ควรปรับการดำเนินงานให้สะดวกมากกว่าเดิมและบริหารประชาชนให้ดีที่สุด

- ควรมีการสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ เพื่อจะได้รับเงินตำแหน่งเพิ่มเติม โดยการสอบเพื่อความเป็นธรรม เพราะตำแหน่งพนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งที่มีบทบาท

- งานทางข้าราชการตำรวจ จะต้องมองในภาพรวม งานตำรวจมี 8 งาน แต่ละงานจะต้องรับสอดประสานกันแบบบูรณาการ ความสำคัญของงานทุกงานในสถานีตำรวจเท่าเทียมกัน การแยกแยะงานสอบสวนมาโดยเฉพาะจึงแก้ไขปัญหาได้ไม่ถูกทาง พนักงานสอบสวนเมื่อมีคดีเกิดจะต้องพึ่งพาสายป้องกันปราบปราม สายสืบสวน สายจราจร จึงต้องมีการบูรณาการลงในภาพรวมของสถานีตำรวจ สวัสดิการต่างๆ ค่าตอบแทนต่างๆ จะต้องมีเหมือนกับทุกสายงาน

- งานสอบสวนเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของตำรวจมีไว้เพื่อผดุงความยุติธรรมในขั้นตอนของการสอบสวน การแบ่งงานสอบสวนออกจากการสืบสวนโดยสิ้นเชิงเช่นนี้ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของตำรวจ งานสืบสวนและสอบสวนต้องเดินควบคู่ไปด้วยกัน ระยะเวลาของผู้ จะอยู่ในหน้าที่งานแต่ละสายควรมีระยะเวลาพอสมควร การเปลี่ยนสายงานไปตามความเหมาะสมเป็นสิ่งที่พึงกระทำอย่างยิ่งงานตำรวจมีหลายหน้าที่ แต่งานในหน้าที่หลักคือ บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้ประชาชน ให้คนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ถ้าได้รับความเดือนร้อนต้องได้รับการดูแลด้วยความยุติธรรม งานสืบสวนปราบปรามต้องมาก่อนแล้วงานสอบสวนก็เด่นคู่กันไป

- งานสอบสวนควรแยกออกมาต่างหากและควรเป็นข้าราชการไม่มียศมีเงินตำแหน่งและสวัสดิการด้านต่างๆใกล้เคียงกับอัยการและศาล

- งานสอบสวนถือเป็นต้นธารของกระบวนการยุติธรรมเบื้องต้น ปัจจุบันนี้กระบวนการยุติธรรมที่เป็นการยอมรับของประชาชนคือ ศาล ฉะนั้นในเมื่อพนักงานสอบถือเป็นหนึ่งหน่วยงานของกระบวนการยุติธรรม หากจะให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะควรนำระบบการวางตำแหน่งของศาลมาใช้เป็นบรรทัดฐานในระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน เพื่อให้พนักงานสอบสวนมีอิสระในการมีความเห็นหรือสั่งคดีปลอดจากการแทรกแซงของอำนาจภายนอก

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งที่ชำนาญการเป็นอย่างมาก น่าจะผ่านจากผู้ช่วยพนักงานสอบสวนหรือมีการอบรมการเข้าสู่พนักงานสอบสวนอย่างน้อย 6 เดือน และเข้าอบรมปีละ 1 ครั้งเพื่อพัฒนาในสายงานของพนักงานสอบสวน

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนในปัจจุบันไม่สอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล ควรทำประเมินตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในแต่ละสถานีตำรวจภูธรทั่วประเทศใหม่ว่า สถานีตำรวจภูธรใด ควรมีพนักงานสอบสวนจำนวนเท่าใด โดยให้ดูอัตราคดีที่เกิดขึ้น ทั้งนี้แต่ละสถานีตำรวจภูธรไม่ควรน้อยกว่า 3-4 คน ซึ่งหากน้อยกว่า ในบางครั้งพนักงานสอบสวนบางคนลากิจไปราชการ ลาป่วย อาจเกิดปัญหากำลังพลไม่เพียงพอของพนักงานสอบสวนที่เข้าปฏิบัติหน้าที่เวร

บางครั้งก็ใช้พนักงานสอบสวนไปทำหน้าที่อื่น หรือไปช่วยปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น และประการสำคัญตำแหน่งหัวหน้าพนักงานสอบสวน ควรเลือกจากพนักงานสอบสวนที่อาวุโสและมีประสบการณ์สูง เพื่อเป็นตัวอย่างและแก้ไขเสนอแนะปัญหาให้แก่พนักงานสอบสวนรุ่นน้องได้ ตำแหน่ง สบ.4 หรือผู้ทรงคุณวุฒิควรใช้ระบบเรียกผู้อาวุโส จาก สบ.3 หรือผู้ชำนาญการพิเศษไปอบรม และส่งเสริมความรู้เพื่อนำเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาให้หน่วยงานต่อไป มิใช่ใช้ในการสอบคัดเลือก ซึ่งบางวิชาไม่ได้ใช้งานสอบสวนโดยตรงและไม่ใช่เป็นวิชาที่แก้ปัญหาในงานสอบสวนได้

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนควรเลื่อนไหลไปทุกตำแหน่ง โดยผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อคะแนนผ่านก็ให้สามารถเลื่อนไหล โดยไม่ต้องไปอิงกับจำนวนอัตราที่จะเลื่อนไปได้ว่ากี่ตำแหน่งหรือกี่คน

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนควรนำบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ด้านสอบสวนมาและมีใจรักในงานสอบสวนมาปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ระบบดำเนินการไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพตามความต้องการของประชาชน และเห็นด้วยกับการใช้ระบบ R.C. ที่ใช้ระดับชั้นยศในการบริหารงาน เพื่อความเป็นระบบในการทำงาน เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานและให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนนั้น เป็นงานเอกสารและเกี่ยวกับการทำสำนวน หลายคนไม่อยากเข้าทำงานสายนี้ เพราะยุ่งยากและไม่ค่อยมีเวลา ส่วนที่ทำอยู่ก็มักจะไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ไปทำสายอื่น ซึ่งการแก้ปัญหานี้น่าจะสลับสับเปลี่ยนข้าราชการทุกตำแหน่งในสถานีหมุนเวียนในทุกสายงาน

- ปัจจุบัน ตร. ได้จัดระบบโครงสร้างพนักงานสอบสวนดีขึ้นมาก แต่ในบั้นปลายของพนักงานสอบสวนยังแก้ไม่ได้ที่พนักงานสอบสวนเมื่อทำงานมีประสบการณ์มามากก็สมควรที่จะได้มีโอกาสก้าวหน้าสั่งการงานหรือโยกย้ายเปลี่ยนสายงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ งานสอบสวนเป็นงานที่เครียด จึงเห็นว่าแม้ ตร. จะพยายามพัฒนาในด้านต่างๆ ตำรวจก็ยังไม่อยากมีใครอยู่งานสอบสวน

- ปัจจุบันพนักงานสอบสวนในโรงพักมีไม่พอ ตำแหน่งรองรับน้อย สมควรแก้ไขให้ขยายตำแหน่งทุกโรงพักให้เพียงพอต่อปริมาณงาน และควรมีพนักงานสอบสวนหญิงทุกโรงพักด้วย

- พนักงานสอบสวนในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่ข้าราชการตำรวจทุกนายต่างต้องการ เพราะมีค่าตอบแทนสูงกว่าตำแหน่งอื่นที่การทำงานมีความเสี่ยงสูงมากกว่าพนักงานสอบสวน

- พนักงานสอบสวนควรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในวันเวลาที่เข้าเวรเวลานัดคู่กรณีควรมาให้ตรงตามเวลาที่นัดด้วย ไม่ใช่ให้คู่กรณีมารอเจ้าของคดีหรือพนักงานสอบสวนเป็นชั่วโมงๆ ซึ่งจะทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธาในตัวพนักงานสอบสวน

- พนักงานสอบสวนควรมีความเป็นอิสระในการวินิจฉัยหรือมีความเป็นอิสระในการสั่งคดี ผู้บังคับบัญชาไม่ควรเข้ามาแทรกแซง ถ้ามีความเห็นแย้งควรเขียนไว้ในสำนวน

- พนักงานสอบสวนที่เก่งและมีความสามารถควรจะมีประสบการณ์ หลายคนจาก สบ.1 เป็น สบ.4 ไม่เคยอยู่โรงพักใหญ่ๆเลย ไม่เคยทำสำนวนคดีที่สำคัญซับซ้อนเลย จะสรุปได้ว่าระบบยังไม่ดีพอ ควรต้องกำหนดให้พนักงานสอบสวนต้องผ่านงานสถานีตำรวจภูธรใหญ่ (เมือง) อย่างน้อย 1–2 ปี และผ่านการทำสำนวนสำคัญและซับซ้อน (กรณีสบ.2-4) จำนวนกี่เรื่องตามเห็นสมควร และนำสำนวนมาประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญด้วย และไม่ควรดูแต่ปริมาณสำนวนอย่างเดียวควรดูประสิทธิภาพและคุณภาพสำนวนที่เคยทำมาด้วย (ใช้วิธีสุ่มดูเดาเอา อย่าให้เอาสำนวนมาแต่งตั้งทีหลัง)

- พนักงานสอบสวนปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานี มียศเหมือนกับสายงานอื่น แต่เรียกชื่อตำแหน่งไม่เหมือนกับสายงานอื่น น่าจะเปลี่ยนให้เรียกชื่อตำแหน่งเหมือนกัน เช่น รองผู้กำกับสารวัตร แต่เพิ่มเติมเพื่อให้เข้าข้อ พระราชบัญญัติตำรวจ โดยวงเล็บหรือต่อท้ายว่า ทำหน้าที่พนักงานสอบสวนชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ หากเรียกเป็นพนักงานสอบสวนมันเหมือนว่าเป็นนายตำรวจชั้นสองไม่มีบทบาท ไม่มีคุณค่าในสายตาผู้บังคับบัญชา

- พนักงานสอบสวนสามารถเลื่อนตำแหน่งหรือระดับเดิมในสายงานอื่นได้โดยสะดวกตามความสมัครใจหรือสายงานอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่สมัครใจก็สามารถปรับเปลี่ยนเข้าเป็นพนักงานสอบสวนได้

- ระบบ A.R.C ใช้กับข้าราชการตำรวจไม่ได้เพราะตำรวจใช้ระบบ R.C เมื่อพนักงานสอบสวนมาใช้ระบบ A.R.C จึงทำให้ยศเฟ้อ เป็นผู้มียศแต่ไม่มีตำแหน่งหน้าที่รองรับ หรือที่สมัยก่อนเรียกกันว่า "ยศช้าง ขุนนางพระ" ปัจจุบันการบังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนตามสถานีตำรวจภูธรล้มเหลวโดยสิ้นเชิง

- ระบบการเลื่อนตำแหน่งจาก สบ. 6 ไป สบ.7 ควรพิจารณาแบบไม่มีการสอบ

- ระบบของพนักงานสอบสวนจะต้องคำนึงถึงตัวผู้ปฏิบัติงานสอบสวนในเรื่องความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถ มีวินัย ขยันขันแข็ง มีจริยธรรม จรรยาบรรณในหน้าที่และการปฏิบัติงานต้องเกิดประโยชน์ต่อราชการและประชาชนเป็นหลัก

- ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในปัจจุบันนั้นวางระบบไว้ดีแล้ว มีการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของตนเอง

- ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจเป็นระบบ A.R.C ดังเช่นปัจจุบันนี้ดีแล้ว และการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งในกลุ่มงานสอบสวนก็ดี แต่ในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจจะเป็นหลักฐานในการพิจารณาให้กับสายงานอื่นน่าจะแยกพิจารณาเฉพาะในกลุ่มงานสอบสวน

- ระบบตำแหน่งปัจจุบันมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง แต่ควรให้มีการโยกย้ายเข้าออกสายงานได้โดยความสมัครใจ อย่ากีดกัน เพื่อคงไว้ซึ่งพนักงานสอบสวนที่มีใจในการทำงานให้อยู่ไว้กับสายงานจริงๆ

- ระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวนขณะนี้ถือได้ว่าดีพอใช้ แต่จำนวนพนักงานสอบสวนไม่สอดคล้องกับปริมาณคดีที่ต้องรับผิดชอบคือปริมาณงานมีมากเกินตัวพนักงานที่ต้องรับผิดชอบ เป็นเหตุให้พนักงานสอบสวนสอบปากคำผู้เสียหายเบื้องต้นไว้ แต่ไม่รับคำร้องทุกข์ตามระเบียบและสอบสวนให้แล้วเสร็จ ทำให้ประชาชนผู้ได้รับความเสียหายไม่ได้รับการชดใช้หรือเกิดความพอใจที่ผู้กระทำผิดได้รับโทษ และการบรรจุพนักงานสอบสวนใหม่ก็ไม่ได้มาตรฐาน เช่น ข้าราชการตำรวจที่สอบเลื่อนชั้นเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรบรรจุในสายงานสอบสวน ขาดการฝึกอบรมทำสำนวนการสอบอย่างน้อยควรได้รับการฝึกงานไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยเริ่มตั้งแต่พิมพ์ดีดให้เป็น สอบสวนปากคำผู้กล่าวหา ผู้ต้องหาพยาน ก็ต้องรู้ขั้นเริ่มต้นอย่างไร การเก็บรายละเอียดในเนื้อเรื่อง ความสัมพันธ์ การเชื่อมโยง พยานหลักฐานต่างๆ เมื่อไม่ทราบหลักการดังกล่าวแล้ว ทำให้พนักงานสอบสวนไม่มีใจรักในวิชาชีพงานสอบสวน จึงหาทางย้ายไปอยู่สายอื่นสร้างปัญหาให้แก่สำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป และเห็นควรรับสมัครบุคคลภายนอกผู้จบปริญญาตรีทางกฎหมายประหยัดงบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ด้วย

- ระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวนนั้นในปัจจุบันนี้พอใช้ได้ โดยเลื่อนไหลไปตามกับงาน แต่โดยส่วนมากแล้ว ตร. ก็มักจะหาวิธีการที่ยุ่งยากให้พนักงานสอบสวนอยู่เสมอ เนื่องจากไม่ใช้ระบบวิ่งเต้นเอาตำแหน่งเหมือนสายงานอื่น และควรกำหนดตำแหน่งให้พอกับปริมาณงานทาง ตร. ไม่ได้มีการปรับตำแหน่งสายงานสอบสวนมานานแล้ว ส่วนตร. สายงานอื่นก็สามารถเข้ามาเป็นพนักงานสอบสวนได้แต่ต้องเข้าหลักเกณฑ์ โดยผ่านการฝึกอบรมตามที่ ตร.กำหนด เนื่องจากงานสอบสวนนั้น ใช้ทั้งศิลปะและกฎหมายระเบียบข้อบังคับมากมาย หากสายงานอื่นเข้ามาทำหน้าที่ได้ก็อาจเกิดความเสียหายได้ และถูกมองจากหน่วยงานอื่นว่า พนักงานสอบสวนไม่มีคุณภาพ และควรกำหนดตำแหน่ง สบ. 1-4 ให้อยู่ที่สถานีตำรวจ และ สบ.5 ควรอยู่ที่ บก.เอาไว้ควบคุมอีกชั้นหนึ่งของสายงานสอบสวน

- ระบบปัจจุบันค่อนข้างดีแล้ว แต่ระยะเวลาในการประเมินควรยึดตามพระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ. 2547 โดยเคร่งครัด

- รูปแบบปัจจุบันมีการพัฒนามาถูกแล้ว แต่ควรสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์และผู้ช่วยพนักงานสอบสวนให้มากขึ้นให้เพียงพอบริการประชาชนให้เหมาะสมกับปริมาณงานในแต่ละพื้นที่ และการประเมินเลื่อนตำแหน่งควรปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการให้เป็นมาตรฐานกว่าปัจจุบัน

- เมื่อประชากรเพิ่ม คดีเกิดขึ้นมาก จึงควรเพิ่มพนักงานสอบสวน โดยในตัวเมืองที่มีประชากรมากหรือเมืองใหญ่ๆต้องเพิ่มพนักงานสอบสวนให้เพียงพอ เพราะคดีมันเกิดมากทำให้พนักงานสอบสวนเครียดไม่มีเวลาพัก

- เรื่องเงินตอบแทนประจำตำแหน่งควรแบ่งเป็นเปอร์เซ็นต์มากน้อยแต่ละท้องที่ตามจำนวนของคดีไม่ใช่ว่าเท่ากันทั้งหมดทั่วประเทศ เพราะคนที่มีเส้นสายจะย้ายไปอยู่ท้องที่และตำแหน่งที่ไม่ค่อยมีคดีสำนวน ไม่ต้องทำสำนวน แต่เงินได้เท่ากับท้องที่ที่มีคดีมากๆ

- ในแท่งของพนักงานสอบสวนขอให้พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนเพียงผู้เดียว ส่วน1.ผู้กำกับการขอให้มีอำนาจบริหารเพียงอย่างเดียว

- ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เพื่อจะได้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและประชาชน

- ควรปล่อยให้เป็นแบบปัจจุบันนี้ก่อน พอครบ 5-10 ปีค่อยมาประเมินผลงานกันแล้วตั้งกรรมการเพื่อหาข้อดีข้อเสียของระบบตำแหน่ง

- ควรมีกระจายอำนาจเพื่อบริการประชาชนให้ดีที่สุดและเป็นธรรมแต่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ

- จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเปิดรับตำแหน่งในสายงานสอบสวนเพิ่มให้มากกว่าในปัจจุบันนี้ เพราะพนักงานสอบสวนขาดแคลนเป็นจำนวนมาก

- ต้องการให้มีกำลังพลในตำแหน่งพนักงานสอบสวนให้มากขึ้นเพราะปัจจุบันประชาชนมาติดต่อมากขึ้น

- ถ้าเป็นไปได้ให้เริ่มเฟ้นหาพนักงานสอบสวนใหม่ทั้งหมด (โดยคัดเลือกหรือสอบจากพนักงานสอบสวนหรือผู้เคยทำหน้าที่พนักงานสอบสวน หรือรับสมัครสอบจากบุคคลภายนอกผู้มีคุณวุฒิฯลฯ) แล้วให้อิสระในการดำเนินคดีที่มีคุณภาพ กำหนดระเบียบให้ต้องรับผิดชอบในการทำคดี ทั้งตัวพนักงานสอบสวนและหัวหน้าพนักงานสอบสวน ห้ามผู้บริหารทั่วไป เข้าไปยุ่งเกี่ยวสั่งการโดยไม่มีความร่วมรับผิดชอบ

- ผลตอบแทนของพนักงานสอบสวนจะต้องมีค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับทุกหน่วยในกระบวนการยุติธรรม (อัยการ,ศาล,DSI) และควรมีการสอบในการเลื่อนไหลของตำแหน่ง โดยใช้อายุงานสอบสวน และควรให้ความอิสระในการวินิจฉัยสั่งการคดีมากกว่านี้

- พนักงานสอบสวนต้องมีอิสระในการมีความเห็นทางคดีจริงๆ มิใช่อย่างเช่นปัจจุบันที่ยังมีอำนาจภายนอกเข้ามาควบคุมสั่งการ

- 1. ระบบตำแหน่งของข้าราชการตำรวจทุกแผนกงานโดยเฉพาะของ พงส.ที่ทำให้เสียระบบ น่าให้เสียแบบแผน ทำให้เสียการบังคับบัญชาคือนักการเมืองเมื่อเข้ามามีตำแหน่งใหญ่โตสามารถสั่งการได้โดยไม่ได้คำนึงถึง (การแต่งตั้งให้ตำแหน่งสูงขึ้น) 1.ลำดับความอาวุโส 2.ความรู้ความสามารถ 3.ความเหมาะสมกับตำแหน่งส่งผลทำให้ 3.1งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพไม่เกิดประสิทธิผล 3.2ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพมาโดยตลอดเสียขวัญและกำลังใจ(ทำดีไม่ได้ดี)

3.3ผู้ที่เป็นพรรคพวกของนักการเมืองนอกจากงานไม่นำกลับมาสร้างปัญหาให้กับสังคมไทยอย่างมหาศาล เช่นธุรกิจผิดกฎหมายทุกอย่าง เพื่อนำงบเป็นของขวัญให้นายผู้มีพระคุณ

- คนเป็นพนักงานสอบสวนจะมีบุคลิกที่ชอบการเป็นคนทำงานคนเดียวอยู่แล้ว โดยส่วนใหญ่ตามธรรมชาติ ฉะนั้น เมื่อย้อนอดีตจึงไม่ใช่เรื่องสัดส่วน แต่เป็นเพราะปัจจัยอื่นและหนึ่งในนั้นก็เพราะเอาเงินเดือนไปผูกกับตำแหน่ง จึงทำให้ทุกคนต้องดิ้นรนเพื่อให้ได้ตำแหน่ง เพื่อจะได้ไม่เกิดขั้นเงินเดือนและพนักงานสอบสวนก็มักไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เงินก็ไม่ได้ขึ้น บางคนทำงานไม่ได้เงินเดือนขึ้น มีแต่พอได้ตำแหน่งก็ไม่เคยเยียวยาหรือชดเชยให้เขาเลย มันก็เลยเป็นเรื่องเก็บกดอัดอั้นตันใจกันมา จึงได้มีการให้พนักงานสอบสวนใช้ระบบ A.R.C ซึ่งไม่ได้แก้ปัญหาตรงจุด ผู้ตอบก็ทำงานไม่ได้เงินเดือนขั้นมา 4-5 ปีมีพอเกษียนเงินบำนาญก็จะน้อยกว่าผู้ที่มีอายุราชการเท่ากันถึง 10,000 บาท/เดือนโดยประมาณ นี่คือส่วนใหญ่ของสาเหตุซึ่งเมื่อเทียบกับปัจจุบันทุกคนที่ไม่อาจเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ก็มีความพอใจ เพราะได้มีการแก้ไขกฎหมายเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นไปได้เรื่อยๆ เกษียน พ.ต.ท. เงินบำนาญก็ใกล้เคียง พล.ต.ท. ดังนั้น ผู้ตอบจึงเห็นตามที่ได้สัมผัสมาว่ากำลังพลแออัดไม่น่าใช่ปัญหา ถ้ามีความพึงพอใจ ปัจจุบันการเลื่อนตำแหน่งเร็วหรือช้าไม่ใช่ปัญหา ไม่เลื่อนยศ/ตำแหน่งก็ไม่มีปัญหา เพราะพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการไม่ติดขั้นเงินเดือน มีเงินค่าสำนวน มีเงินประจำตำแหน่ง มีเงินสนับสนุนบางส่วนจากกองทุนสืบสวนสอบสวน มีสวัสดิการ/ค่าตอบแทนดีกว่า ตร. สายงานอื่น ๆ มาก อยากเลื่อนตำแหน่งก็ขยันสอบเอาและไม่มี ตร. นายใดอิจฉา

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนเชื่อว่าทุกคนไม่ให้ความสำคัญมากนักจะกำหนดอย่างไรหรือแบบใด ทุกคนหรือส่วนใหญ่มุ่งเน้นอำนวยความยุติธรรมทุกฝ่าย คู่กรณี ทุกคนต้องการค่าตอบแทนให้เทียบเท่าอัยการหรือศาล เนื่องจากหน้าที่พนักงานสอบสวนมีค่าใช้จ่ายสูงพอสมควร

ส่วนที่ 3 งานสอบสวนและงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

จากคำถามปลายเปิดมีผู้เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะ แยกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1) กลุ่มผู้กำกับการ

- งานสอบสวนจะต้องมีเจ้าหน้าที่ด้านวิทยาศาสตร์และนิติวิทยาศาสตร์ควบคุมการไปตรวจสถานที่เกิดเหตุพร้อมเครื่องมืออุปกรณ์ในการตรวจทุกครั้ง เพื่อจะได้เก็บและรวบรวมพยานหลักฐานในการสอบสวนสืบสวนหาคนร้ายได้อย่างรวดเร็ว และในกรณีผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนนั้น ควรจะต้องผ่านงานด้านสอบสวนมาก่อน เพราะจะได้ร่วมกันแนะนำหรือสั่งการ

ในประเด็นคดีทางการสอบสวนได้อย่างถูกต้อง หากผู้ที่ไม่เคยผ่านงานสอบสวนมาเป็นผู้บังคับบัญชามักจะสั่งการในประเด็นข้อกฎหมายไม่ถูกต้องตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น

- ต้องกำหนดเรื่องของความก้าวหน้าเป็นอันดับแรก ต้องเป็นสารวัตรสอบสวนไม่ใช่กำหนดเป็น สบ.1 ถึง สบ.5 จึงควรยกเลิก หรือให้มีได้แต่ต้องนำไปใช้ที่ บก. หรือ บช. ส่วนในสถานีตำรวจต้องกำหนด ดังนี้ 1) เป็นรองสารวัตรสอบสวน 7 ปีก่อนเป็นสารวัตรสอบสวน 2) บรรจุครั้งแรกทุกสายงานต้องบรรจุสายงานสอบสวนทั้งหมด อยู่ให้ครบวาระ 4 ปี จึงย้ายสายงาน 3) รองสารวัตรสอบสวนเมื่อครบ 4 ปีย้ายนอกสายงานเป็น ป. , จร., อก., หรือสืบสวน ต้องเป็นรองสารวัตรสอบสวน 8 ปี ถึงจะดำรงตำแหน่งสารวัตร 4) เมื่อให้ความสำคัญและความก้าวหน้า พนักงานสอบสวนจะมีความรักและศรัทธาในอาชีพ 5) เงินตอบแทนพนักงานสอบสวนจะต้องจัดให้เหมาะสมกับงานและความเสี่ยง และความยากในการทำงานตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม 6) ในปัจจุบันร้อยละ 80 มีผู้กำกับการที่ทำงานสายงานสอบสวนแบบมีฝีมือน้อยมาก ส่วนใหญ่มาจากสายงานอื่นและขาดความชำนาญ ความรู้ ความเชื่อมั่น 7) การก้าวหน้าของงานสอบสวนควรจะมีความใกล้เคียงกับนายเวร คนจะรักงานสอบสวนมากขึ้น เพราะตำรวจส่วนใหญ่ที่เข้ามาเป็นตำรวจมีความภูมิใจกับการมีลูกน้องทั้งสิ้น

- เห็นด้วยกับที่ว่า พนักงานสอบสวนต้องมีทีมสืบของตัวเอง งานสืบสวนควรต้องมี 2 แบบคือ 1) ร่วมอยู่ในทีมสอบสวน สืบในคดีที่เกิดขึ้นแล้ว 2) สืบหาการกระทำผิดก่อนเกิดเหตุ

- ในการทำสำนวนคดีทุกคดี ควรจะทำในลักษณะเป็นทีมงานมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แต่ละคนไปรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆในแต่ละประเภทเข้ามาประกอบรวบรวมไว้ในสำนวน เพื่อความรวดเร็วในการอำนวยความยุติธรรม

- ณ ปัจจุบันมีกฎหมาย ระเบียบ แนวทางในการทำงานอยู่แล้ว แต่ไม่ทำกันเอง ประกอบกับหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรบางท่านไม่ผ่านงานสอบสวนมาก่อน ทำให้สั่งคดีไม่ดีเท่าที่ควร จึงต้องแก้ไขที่หัวหน้าสถานีตำรวจภูธร

- พนักงานสอบสวนบางท่านไม่ค่อยสนใจในการสอบสวนเท่าใดนัก เมื่อมีเหตุขอแต่เป็นพนักงานสอบสวนไปวันๆ เท่านั้น จึงอยากให้พนักงานสอบสวนมีความชอบธรรมในหน้าที่ของตนเองด้วย

- 1) ควรจัดผู้ช่วยพนักงานสอบสวนให้เพียงพอ 2) เงินค่าตอบแทนตำแหน่งให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ. 2547 อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ น้ำมัน ยานพาหนะ ต้องจัดให้พร้อม ไม่ใช่ให้พนักงานสอบสวนจัดหาเองออกเงินซื้อเอง เบี้ยเลี้ยงต้องเพียงพอต่อการออกไปสืบสวนสอบสวน ความก้าวหน้าให้ใช้ระบบคุณธรรม การประเมิน โดยเฉพาะการสอบอย่าโหดมากนัก ความรู้ความสามารถไม่ได้วัดกันที่ใครท่องจำได้มากกว่ากัน ต้องวัดกันที่ใครมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากกว่ากัน

- ให้มีผู้ช่วยพิมพ์เอกสารเหมือนเสมียนศาล (หน้าบัลลังค์) อุปกรณ์ยานพาหนะต้องพร้อม เช่น รถยนต์ไปที่เกิดเหตุ ไปสอบสวนพยาน ส่งเด็กเยาวชนไปศาล ไปสถานพินิจ

- ควรกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวนโดยเฉพาะ เพื่อช่วยงานสอบสวน และการกำหนดผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายประจำสถานีตำรวจภูธรควรจะต้องมีประสบการณ์ในเนื้องานกฎหมายมิใช่รับบรรจุจากผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาและต้องมีวุฒิการศึกษาโดยตรงทางด้านกฎหมายเท่านั้น

- ควรกำหนดหน้าที่ของพนักงานสอบสวนไว้อย่างชัดเจน พนักงานสอบสวนจะมีเวลาในการสืบสวนสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานได้สะดวก และเห็นว่างานสอบสวน ณ ปัจจุบันมีหัวหน้างานสอบสวน คอยให้คำแนะนำควบคุมอยู่แล้วไม่จำเป็นต้องมีนิติกร

- ควรมีการหมุนเวียนกันทำหน้าที่ในสถานีตำรวจได้ทุกหน้าที่ โดยไม่ต้องล็อคคุณสมบัติ

- ควรมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนให้ครบและเต็มตามตำแหน่งที่มีและให้ทำงานเป็นผู้ช่วยจริงๆ ส่วนเจ้าหน้าที่ธุรการคดีก็มีความสำคัญ ควรมีการคัดเลือกหรือสรรหามาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง (บางสถานีตำรวจไม่มีคนทำ)

- ควรมีผู้บังคับบัญชาที่ดีคอยให้คำปรึกษาและแนะนำ

- ควรสนับสนุนงานสอบสวนให้ทำงานได้อย่างคล่องตัว เพื่อประโยชน์กับประชาชน

- งานธุรการ งานบันทึกข้อมูล ควรเป็นอัตราจ้างช่วยงานตำรวจ จะได้คนที่มีความรู้ชำนาญการด้านพิมพ์งาน คอมพิวเตอร์ เป็นต้น งานประชาสัมพันธ์ รับโทรศัพท์ ควรจ้างอัตราจ้างมาช่วยงานตำรวจ เพราะประชาชนมาติดต่อราชการพบแต่ตำรวจแก่ๆ อายุมากๆ บุคลิกภาพ การต้อนรับ พูดคุยกับประชาชนไม่ได้ผล

- งานสอบสวนเป็นงานด้านอำนวยความยุติธรรม ต้องมีคนที่ทำงานอย่างมืออาชีพที่เพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์เพียบพร้อม มีงานที่สนับสนุนการสอบสวนโดเฉพาะ ไม่ต้องทำหน้าที่อื่น พนักงานสอบสวนควรทำหน้าที่สอบสวนอย่างเดียว

- งานสอบสวนเป็นหัวใจของการอำนวยความยุติธรรมในทางคดีอาญาที่สำคัญที่สุดในกระบวนการยุติธรรมที่จะให้ความเป็นธรรมกับประชาชน ฉะนั้น บุคคลากรที่จะเข้ามาสู้งานนี้ต้องพร้อมทั้งความรู้ มีจิตวิญญาณ มีความรักในอาชีพและผลตอบแทนที่ดูมีค่า รวมทั้งขวัญกำลังใจจากความก้าวหน้า โดยต้องมีกรอบของกฎหมาย มีข้อบังคับระเบียบปฏิบัติที่ไม่เปลี่ยนแปลงตามความรู้สึกหรือความคิดของผู้มีอำนาจในแต่ละยุคสมัยมากเกินไป จนไม่เป็นแบบอย่างที่แน่นอนในการปฏิบัติหน้าที่ และควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้อย่างเคร่งครัดในการทำงาน

- งานสอบสวนในปัจจุบัน พนักงานสอบสวนยังต้องอยู่ในการบังคับบัญชาของ 1. ผู้กำกับการสถานีตำรวจ ซึ่ง1.ผู้กำกับการนั้นมีภารกิจในงานป้องกัน การรับนโยบายจากผู้บังคับบัญชา

การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ฉะนั้น เห็นว่าพนักงานสอบสวนควรมีหัวหน้างานที่กระทำการเบ็ดเสร็จในสถานีตำรวจที่มิใช่1.ผู้กำกับการ จะทำให้มีความคล่องตัวเพิ่มมากขึ้น และให้โอกาส1.ผู้กำกับการบริหารงานได้เต็มที่ และกำหนดตำแหน่งการทำงานความก้าวหน้าของพนักงานสอบสวนให้ชัดเจน โดยมีการออกกฎหมายรองรับการปฏิบัติงาน

- พนักงานสอบสวนเป็นผู้รวบรวมพยานหลักฐานทั้งพยานบุคคล เอกสารวัตถุ จัดทำสำนวน ตลอดทั้งรวบรวมพยานหลักฐานฝ่ายผู้ต้องหาเพื่อพิสูจน์ความผิดถูกผิดของผู้ต้องหา ในชั้นสอบสวนควรให้มีพนักงานสอบสวนเพียงพอกับปริมาณงาน ปัจจุบันการจัดกำลังพนักงานสอบสวนตามสถานีตำรวจภูธรต่างๆไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาประชาชนขาดความสะดวกและการทำงานที่ขาดความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ในด้านบุคลากรควรมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวน โดยให้พนักงานสอบสวนมีผู้ช่วยคนละ 1 คนสำหรับงานธุรการทั่วไป การติดต่อประสานกับหน่วยเกี่ยวข้อง สำนวนที่ต้องทำ การสืบสวนหาตัวผู้กระทำผิด คดีไม่รู้ตัวควรให้เจ้าหน้าที่สืบสวนรับไปดำเนินการสืบสวนภายในกำหนดอายุความหลังจากพนักงานสอบสวนจัดการสอบสวนในเบื้องต้นแล้ว

- พนักงานสอบสวนต้องขยันและงานสืบสวนและต้องไปอยู่กับงานสืบสวนให้ได้ถึงจะดีที่สุด(ทุกคดีจะไม่มีปัญหา) และไม่จำเป็นต้องกำหนดให้มีกลุ่มงานหรือแผนกเพื่อร่วมกันทำหน้าที่สอบสวนคดีสำคัญ ใช้พนักงานสอบสวนก็พอแล้ว

- พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำสถานีตำรวจภูธรสมควรจะต้องมีพี่เลี้ยงประกบตลอด 3 ปีของการทำงานสอบสวน มิใช่จบ ร.ต.ต. อบรมและมีใบประกอบวิชาชีพจะให้ปล่อยรับคำร้องทุกข์หรือดำเนินการได้ทันที เพราะงานสอบสวนเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการบางเรื่องเรื่องใหญ่กลายเป็นเรื่องเล็ก แต่บางเรื่องเล็กๆ แต่กลับสร้างความพอใจให้คู่กรณีไม่ได้จึงกลายเป็นเรื่องใหญ่

- รัฐน่าจะจัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยให้กับพนักงานสอบสวนเพื่องานจะได้รวดเร็ว ปัจจุบันพนักงานสอบสวนต้องจัดซื้อเครื่องมืออุปกรณ์เองหมด หากเป็นไม่ได้ควรจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้ เพื่องานสอบสวนจะได้มีประสิทธิภาพสะดวกรวดเร็วในการให้การบริการแก่ประชาชน

- รัฐน่าจะจัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยให้กับพนักงานสอบสวนเพื่องานจะได้รวดเร็ว ปัจจุบันพนักงานสอบสวนต้องจัดซื้อเครื่องมืออุปกรณ์เองหมด หากเป็นไม่ได้ควรจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้ เพื่องานสอบสวนจะได้มีประสิทธิภาพสะดวกรวดเร็วในการให้การบริการแก่ประชาชน

- สภาพปัจจุบันตามสถานีตำรวจมีข้อจำกัดเรื่องกำลังพลมีไม่เพียงพอ งานสอบสวนมีความสำคัญยิ่งเนื่องจากเป็นงานอำนวยความยุติธรรมขั้นต้น การราบรวมพยานหลักฐานเพื่อหา

ข้อเท็จจริงหรือเพื่อพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ จึงได้เห็นได้ว่า ตลอดทางของระบบการยุติธรรมคือ ผู้กระทำผิดต้องรับโทษดังนั้น พนักงานสอบสวนในเมื่อกำหนดการเลื่อนตำแหน่งเป็นระบบ A.R.C. แล้ว เพื่อสร้างผู้มีองค์ความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง แต่จะให้เกิดประสิทธิภาพของงานแล้ว ต้องมีทีมงานในการปฏิบัติงานและพนักงานสอบสวน 1 ท่านควรมีผู้ช่วย 2 ท่าน น่าจะเกิดประสิทธิภาพงานสอบสวน

- พนักงานสอบสวนเป็นผู้มีอำนาจทำการสืบสวนและสอบสวนตาม ป.วิ.อ. ซึ่งการสืบสวนและสอบสวน พนักงานสอบสวนไม่สามารถดำเนินการคนเดียวได้ ประกอบด้วยพนักงานสอบสวนเมื่อได้รับคำร้องทุกข์จะต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นตาม ป.วิ.อ. มาตรา 140 และมีความเห็นทางคดี ซึ่งพนักงานสอบสวน 1 คน ไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมด นอกจากนี้ พนักงานสอบสวน 1 คน เมื่อรับคดี ต้องดำเนินการให้สอบสวนเสร็จสิ้น แต่ขณะที่การสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้นก็จะมีคดีอื่นๆ เข้ามาอีกจำนวนมากตามปริมาณคดีของแต่ละโรงพัก ทำให้การสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรที่มีปริมาณคดีมาก ทำไม่ทัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนประกอบกับ ป.วิ.อ. มาตรา 128 ซึ่งกำหนดให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจสั่งให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถทำแทนได้ ซึ่งจะทำให้งานของพนักงานสอบสวนสามารถลุล่วงไปได้อย่างดี พนักงานสอบสวนของ ตร. มีค่าตอบแทนเป็นเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนอื่นอีกหลายอย่าง แต่ก็เป็นงานที่หนัก เพราะในปัจจุบันงานทุกอย่างต้องทำคนเดียว ไม่มีผู้ช่วย การเพิ่มพนักงานสอบสวนเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายของ ตร. อย่างมาก แต่หากเป็นพนักงานสอบสวนเพียงอย่างเดียวก็ดูจะไม่คุ้มค่า แต่หากเพิ่มผู้ช่วยพนักงานสอบสวนก็จะทำให้งานเล็กน้อยของพนักงานสอบสวนมีผู้ดำเนินการแทน เช่น รายงานต่างๆ การส่งของกลาง การตรวจพิสูจน์ จะทำให้พนักงานสอบสวนสามารถใส่ใจกับเนื้องานแท้ๆ ได้มากขึ้น ไม่ต้องเอาเวลาไปรายงานเหตุต่างๆ ซึ่งมีเป็นจำนวนมากและไม่เกี่ยวข้องกับการสืบสวนสอบสวน (รายงานผู้บังคับบัญชาทราบ) พนักงานสอบสวนเป็นผู้มีบทบาทในเรื่องของการสอบสวน จึงควรมีทีมงานในการทำงานและผู้ช่วยในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถลดค่าใช้จ่ายในการทำงานของ ตร. มากขึ้น

2) กลุ่มพนักงานสอบสวน

- ควรจัดให้มีกำลังพลที่ทำหน้าที่ธุรการสอบสวนให้เพียงพอ เพื่อที่งานในการจัดทำเอกสารจะได้ไม่คั่งค้าง โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเป็นลักษณะงาน เช่น การตรวจที่เกิดเหตุ การสืบสวนร่วมพนักงานสอบสวน และควรจัดอุปกรณ์เครื่องมือให้ครบถ้วน เนื่องจากพนักงานสอบสวนในปัจจุบันได้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการทำงาน ควรมีการจัดทำรูปแบบเอกสารในสำนวนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันหรืออาจจะทำแบบฟอร์มเพื่อที่พนักงานสอบสวนจะได้กรอกข้อมูลลง ส่วนที่เป็น

รายละเอียดอื่นก็อาจจะให้พนักงานสอบสวนกรอกพฤติการณ์ลงไป เพื่อความกระชับและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

- ควรวางระบบงานให้ดี มิให้หน่วยงานอื่นเข้ามาแทรกแซงผลประโยชน์ เพื่อที่พนักงานสอบสวนจะได้ทำหน้าที่บริการประชาชนได้อย่างเติมความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือจัดสรรหาอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องให้เพียงพอ

- พนักงานสอบสวนเบื้องต้นจะต้องมีคุณวุฒิเสียก่อนคือ จะต้องจบปริญญาตรีทางกฎหมายและจบเนติบัณฑิต หรือจบปริญญาโททางกฎหมาย ไม่ใช่จบวิชาการอย่างอื่นที่มีความรู้ทางด้านกฎหมายเพียงแค่ 3 เล่มคือ ป.อาญา ป.วิอาญา และลักษณะพยาน อย่างนี้ไม่ควรนำเอามาเป็นพนักงานสอบสวนเด็ดขาด ที่จำเป็นจริงๆควรจะจบเนติบัณฑิต จะได้คุณภาพเดียวกันกับผู้พิพากษาหรืออัยการ ไม่ใช่จบน้อยทำให้หน่วยงานอื่นคิดว่ามีความรู้กระจอกๆ ไม่ควรมาต่อกรกับระดับเหนือจากพนักงานสอบสวน จะได้ไม่ถูกครอบงำในเรื่องผิดๆจากอัยการ

- เมื่อรับคนเข้ามาเป็นพนักงานสอบสวน ต้องเลือกรับคนที่สมัครใจจริงๆ ไม่ได้แต่งตั้งโยกย้ายผู้ไม่สมัครใจ และต้องทดสอบการทำงานระยะหนึ่งก่อนว่าสามารถเป็นพนักงานสอบสวนได้จริงหรือไม่เพราะการทำงานต่างจากตำรวจหน้าที่อื่น อีกทั้ง ผู้บังคับบัญชาต้องจัดพนักงานสอบสวนให้เพียงพอบริการประชาชนในทุกพื้นที่ การที่พนักงานสอบสวนขอไปช่วยราชการขอรับการแต่งตั้งโยกย้ายไปที่อื่น การตรวจสอบว่าจะเกิดผลเสียต่อองค์กรเดิมหรือไม่ ต้องพิจารณาให้เป็นธรรมเหมาะสม

- เรื่องใดไม่เป็นการขัดต่อกฎหมาย ไม่สมควรที่จะนำระเบียบมาควบคุมบังคับ เช่น การกำหนดระยะเวลาการสอบสวน การรับเลขคดีเข้าระบบ เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดไม่ผิดกฎหมาย แม้จะผิดระเบียบซึ่งมีศักดิ์ต่ำกว่า

- เห็นควรเพิ่มตำแหน่งหรือกำลังบุคลากรในงานสอบสวน

- เห็นควรให้มีผู้ช่วยงานสอบสวนให้เพียงพอต่อปริมาณคดีของแต่ละท้องที่ เพราะขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบสวน เริ่มตั้งแต่ไปตรวจที่เกิดเหตุ เขียนประจำวัน รายงานเหตุ คุมผู้ต้องหามาสอบสวน ไปศาล ทำแผน ซึ่งผู้ต้องมีทั้งเด็ก ผู้ใหญ่ สตรีไปฝากขัง ไปไต่สวนการจับกุมเด็กซึ่งพนักงานสอบสวนต้องทำร้องเรียนทั้งหมด จึงควรมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวน

- เห็นควรกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวนเท่ากับจำนวนตำแหน่งพนักงานสอบสวนของแต่ละสถานีตำรวจ เพื่อที่จะได้ช่วยงานของพนักงานสอบสวน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องานสอบสวน และควรแก้ไขคำสั่ง ตร.ที่ 960/37 ลง 10 ส.ค. 37 ให้ตรงกับสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนที่เป็นจริงในการปฏิบัติหน้าที่

- เห็นด้วยอย่างยิ่งในการที่ต้องจัดให้มีผู้ช่วยงานพนักงานสอบสวน เพราะปัจจุบันงานทุกอย่างพนักงานสอบสวนทำเองหมดลำบากมาก

- ไม่ควรมีนิติกร แต่ควรมีผู้บังคับบัญชาในสายงานสอบสวนที่เชี่ยวชาญด้านกฎหมายสามารถให้คำปรึกษาได้โดยตรง ตามข้อ3.4 มีการควบคุมส่งการรายงานมากเกินความจำเป็น เนื่องจากมีผู้บังคับบัญชาหลายสายงาน หลายแผนก ทุกสายงาน ทุกแผนก ส่งตรงมายังจุดเกิดเหตุ เพื่อให้รายงานไปยังทุกๆสาย ซึ่งทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จุดเกิดเหตุเกิดความล่าช้า

- กระบวนการสอบสวนนอกจากรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ความผิดแล้ว ยังมีหน้าที่อื่นที่ต้องกระทำอีก เช่น การฝากขัง พยานศาล การขอหมายค้น หมายจับ การประสานงานเพื่อสอบสวนปากคำเด็ก ภาระเหล่านี้จะหวังพึ่งค่าตอบแทนสำนวนคงไม่เพียงพอ เห็นควรพิจารณาให้ขวัญกำลังใจในค่าใช้จ่ายเป็นกรณีไป

- การทำงานของพนักงานสอบสวนเป็นงานบริการประชาชนทุกวัน ผู้บริหารควรแยกให้ชัดเจนว่า เงินเดือนที่ให้พนักงานสอบสวนดำรงชีวิตกับครอบครัวให้สมกับงานที่ปฏิบัติ เพราะปัจจุบัน เป็นเงินที่พนักงานสอบสวนต้องจ่ายส่วนตัวใช้กับงานดังกล่าว ซึ่งทำให้งานของพนักงานสอบสวนไม่มีประสิทธิภาพ เพราะพนักงานสอบสวนบางคนมีเงินไม่เพียงพอที่จะเอาเงินส่วนตัวจ่ายไปในการทำงาน ทำให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่

- การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาบังคับให้ปฏิบัติโดยชัดแจ้งอยู่แล้ว หากพนักงานสอบสวนไม่ปฏิบัติตามก็เป็นความผิดกฎหมาย จึงไม่ควรมีระเบียบมาบังคับพนักงานสอบสวนให้ปฏิบัติอีก ซึ่งทำให้ไม่มีอิสระในการทำงาน

- การสอบสวนที่เป็นการให้ความเป็นธรรมจะต้องมีเวลาในการสอบสวนตามกำหนดเวลาได้ เหมาะสมกับความเป็นธรรมของผู้เกี่ยวข้อง

- ควรให้มีเจ้าหน้าที่พิมพ์การสอบสวน เพื่อพนักงานสอบสวนจะได้ปฏิบัติหน้าที่สอบสวนพยานหลักฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้พร้อม

- ควรให้หัวหน้างานสอบสวนเป็นผู้บริหารเงินงบประมาณระดับสถานีตำรวจด้วย ซึ่งปัจจุบันมีปัญหาเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือทำงานส่วนใหญ่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ ปากกา ดินสอ ฯลฯ พนักงานสอบสวนต้องจัดหาซื้อด้วยเงินส่วนตัว ทำให้เกิดความท้อแท้ไม่อยากทำงานต่อไปอีก

- ควรจัดให้มีบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงานสอบสวน ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ขาดแคลนไม่เพียงพอ

- ควรจัดกำลังพลสนับสนุนพนักงานสอบสวนให้มากกว่าปัจจุบัน ซึ่งกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติในหลายๆส่วนกำหนดให้พนักงานสอบสวนเป็นผู้ปฏิบัติ ทำให้ในช่วงเวลาเดียวกันพนักงานสอบสวนไม่สามารถทำได้ครบถ้วนทุกกรณี

- ควรจัดทีมงานสอบสวนที่เป็นรูปธรรม มีทีมจริง ไม่ใช่ตั้งทีมขึ้นมาเพียงนามธรรมเท่านั้น และในการประสานงานด้านเอกสารต่างๆ ควรมีการประชุมร่วมกันในระดับหัวหน้าหน่วยเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี

- ควรจัดผู้ช่วยพนักงานสอบสวนเพิ่มเติมให้เท่าพนักงานสอบสวนโดยรับผู้จบปริญญาตรีด้านกฎหมายมาเป็นชั้นประทวนก่อน แล้วให้มีสิทธิสอบแข่งขัน เพื่อเป็นนายตำรวจที่มีประสบการณ์สอบสวน สามารถไปเป็นพนักงานสอบสวนได้ดีต่อไป และควรจัดเจ้าหน้าที่พิสูจน์หลักฐานประจำสถานีตำรวจให้มากพอเพียงกับการไปตรวจสถานที่เกิดเหตุ

- ควรจัดอุปกรณ์เครื่องบันทึกข้อมูลทำสำนวน (คอมพิวเตอร์) ให้พนักงานสอบสวนใช้ปฏิบัติหน้าที่ (ปัจจุบันเป็นเครื่องคอมส่วนตัว) และจัดทำโปรแกรมที่สามารถสืบค้นข้อมูลได้ทันต่อเหตุการณ์ เพราะปัจจุบันมีปัญหาล่าช้ามากเรื่องการตรวจสอบประวัติผู้ต้องหา ควรใช้ระบบคอมพิวเตอร์ตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมือ finger print ใช้ในสถานีตำรวจภูธรทุกแห่ง และกดพิมพ์ลายนิ้วมือผู้ต้องหาทางอินเตอร์เน็ต เพื่อการอำนวยการด้านความยุติธรรมต่อประชาชน โดยให้ถ่ายภาพขณะผู้ต้องหากดพิมพ์มือ ให้ผู้ต้องหาเซ็นชื่อรับรองภาพด้วย นำประกอบผลตรวจทำรายงานทางอินเตอร์เน็ต ประกอบการสอบปากคำผู้ต้องหายืนยันว่าทำผิดมีประวัติจริง นำประกอบสำนวน

- ควรมอบความเสมอภาคให้พนักงานสอบสวน อย่ามองพนักงานสอบสวนเป็นตำรวจระดับล่าง

- ควรมีพนักงานสอบสวนให้เพียงพอตามปริมาณงานและควรให้มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนประจำสถานีตำรวจภูธรให้ช่วยงานสอบสวนโดยให้ทำเหมือนนิติกร อัยการ หรือศาล โดยให้รับผู้จบปริญญาตรีสาขานิติศาสตร์ แล้วค่อยมาอบรมเรื่องงานสอบสวนในหน้าที่ โดยให้มีผู้พิมพ์งานให้เหมือนศาล และควรจัดมีการอบรมพัฒนาให้ความรู้ในงานหน้าที่เป็นประจำ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และเงินในการทำงานยังไม่เพียงพอ ควรสนับสนุนให้เพียงพอ เช่น อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เงิน เครื่องเขียน กระดาษ ควรมีการแยกงานสอบสวนออกเป็นหน่วยงานต่างหาก เพื่อความต่อเนื่องและพัฒนาเป็นระบบ

- ควรมีหน่วยงานตรวจสอบเกี่ยวกับการประสานงานทางเทคโนโลยี เช่น การสืบค้นข้อมูล ทะเบียนรถ ทะเบียนราษฎร์ พนักงานสอบสวนไม่ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่มีการสืบค้นข้อมูลให้ในทันทีที่ห้องพนักงานสอบสวนและควรมีฝ่ายธุรการช่วยพนักงานสอบสวนทันทีขณะเข้าเวรสอบสวน ไม่มีพนักงานสอบสวนประเทศใดในโลกทั้งที่งานทุกอย่างตั้งแต่การสอบสวน ถ่ายเอกสาร พิมพ์งาน ส่งหนังสือต่างหน่วย กรอกประจำวัน

- ควรมีอุปกรณ์ในงานสอบสวนให้พร้อมกว่านี้ และเจ้าหน้าที่พิมพ์มือและเจ้าหน้าที่ห้องคดีและอุปกรณ์เกี่ยวกับการรวบรวมพยานหลักฐานให้พร้อม เพื่อจะทำให้การสอบสวนมีประสิทธิภาพมากกว่านี้

- ควรยกเลิกคำสั่ง ตร.ที่ 960 เพราะเป็นการเร่งหรือบังคับให้สำนวนเสร็จไวๆ เกิดผลเสียเป็นอย่างยิ่งทำให้การรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ ต้องเร่งรีบไปด้วย

- งบประมาณที่ตั้งเป็นกองทุนสืบสวนสอบสวนคดีอาญา ควรมีการจัดสรรในเรื่องการดำเนินคดีอย่างจริงจัง โดยให้ภาคประชาชน เช่น กต.ตร. สถานีตำรวจภูธรเข้ามาเป็นประธานกรรมการหรือคณะกรรมการจะทำให้เกิดความโปร่งใสยิ่งขึ้น และอาจเชิญหน่วยงานฝ่ายปกครองเข้าร่วมเป็นกรรมการด้วยก็ได้

- งานสอบสวนเป็นการอำนวยความยุติธรรมเบื้องต้นให้กับประชาชน และทุกคนก็ยอมรับว่าเป็นต้นธารแห่งความยุติธรรม มีความพยายามจะพัฒนาระบบการสอบสวนมาหลายครั้งหลายหนแต่ก็ไม่เป็นรูปธรรมสักครั้ง ปัจจุบันพนักงานสอบสวนก็ยังทำงานอยู่แบบเดิมๆ คือ เครื่องไม้เครื่องมือ พนักงานสอบสวนก็ต้องสร้างเอง อุปกรณ์ กระดาษเครื่องเขียนก็ต้องซื้อเอง การทำคดีก็ทำโดยโดดเดี่ยว มีแต่คนสั่งแต่ไม่มีใครรับผิดชอบ เมื่อมีปัญหาก็ลงที่พนักงานสอบสวน เมื่อพูดถึงขวัญกำลังใจ แม้จะมีการต่อสู้จนมีกฎหมายมารองรับ แต่ก็มีการกำหนดหลักเกณฑ์กีดกัน ทุกคนต้องการจะเป็นพนักงานสอบสวน แต่เมื่อเข้ามาเป็นกลับไม่อยากจะอยู่ หรือมาเป็นเพื่อให้แค่ครบหลักเกณฑ์เพื่อได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัญหาไม่ได้อยู่ที่ตัวบุคคล แต่อยู่ที่ระบบงานการสอบสวนที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามสมควร ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือ เทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากร งบประมาณ ขณะนี้เชื่อว่าสังคมพอรู้ว่าความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญ พนักงานสอบสวนก็ต้องยังทำหน้าที่นี้อยู่ และก็ยังมีพนักงานสอบสวนที่ต้องการทำหน้าที่เพื่อความยุติธรรม ให้สังคมเกิดความสงบเรียบร้อยโดยไม่คิดถึงสิ่งตอบแทน

- งานสอบสวนเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีทั้งความรู้ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน และจะต้องมีประสบการณ์ในก้านการสอบสวนควบคู่กันไป ดังนั้น ข้าราชการตำรวจที่จะมาปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนนั้นจะต้องเป็นผู้ที่เริ่มต้นมาจากงานสอบสวนและมีประสบการณ์ มีผลงานที่ตรวจสอบและนำมาประเมินเป็นประสบการณ์ของบุคคลนั้นได้ ไม่ใช่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานสอบสวนหรือพนักงานสอบสวนมาเท่านั้น เพราะบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานสอบสวนหรือเป็นพนักงานสอบสวนหรือมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน จะต้องเป็นผู้ที่มาทำหน้าที่สอบสวนตลอดระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ไม่ใช่ไปทำหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่สายงานสอบสวน เช่น อยู่สำนักงานผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติหน้าที่ชุดเฉพาะกิจต่างๆที่ไม่เกี่ยวกับการสอบสวน บุคคลประเภทนี้ก็จะไม่ถือว่ามีประสบการณ์ในด้านการสอบสวน แต่จะเป็นประเภทครองตนและครองตำแหน่งอยู่ในสายงานสอบสวนเท่านั้น ระบบงานสอบสวนที่ล้มเหลวขาดคุณภาพและประสิทธิภาพอยู่ทุกวันนี้ เพราะสาเหตุสำคัญ ประการแรกคือ ผู้บังคับบัญชาที่เข้ามาควบคุมกำกับดูแลไม่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอบสวน ซึ่งต่างกับพนักงานอัยการและศาลซึ่งจะอยู่กับสำนวนคดีมาโดยตลอด แต่ตำรวจไม่ใช่ ประการที่สองคือ ชอบแต่งตั้งผู้ที่ประสบการณ์

น้อยมาเป็นผู้ควบคุมกำกับดูแลพนักงานสอบสวน กล่าวคือ หัวหน้ายังไม่สามารถอธิบายหรือสอนให้พนักงานสอบสวนอื่นได้เข้าใจ แล้วจะมาเป็นหัวหน้าได้อย่างไร หัวหน้างานสอบสวนหรือหัวหน้าพนักงานสอบสวนไม่ใช่บริหารคน บริหารเงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ได้เท่านั้น จะต้องรู้เข้าใจวิธีการ การวางแผน การสอบสวน การแก้ไขปัญหา ตลอดจนการดำเนินคดี จนศาลมีคำพิพากษาลงโทษจำเลย ไม่ใช่แค่จับได้ก็จบ คดีจะไปอย่างไร จำเลยจะถูกลงโทษหรือไม่ ไม่เคยติดตามประเมินผลแต่อย่างไร

- งานสอบสวนและงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจ ควรจะมีเจ้าที่ตำรวจช่วยงานพนักงานสอบสวน 2 ส่วนดังนี้ ส่วนแรก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ มีหน้าที่ควบคุมสารบบงานสอบสวนทุกอย่าง โต้ตอบหนังสือ ด้านข้อมูลข้อสั่งการของผู้บังคับบัญชาหรือระเบียบข้อบังคับกฎหมายที่ออกมาใหม่ แจ้งให้พนักงานสอบสวนทราบ ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่วนนี้มีน้อย ที่จะหาคนมาทำงานเพราะไม่มีเงินเพิ่มพิเศษเหมือนสายป้องกันปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะกำหนดหลักการแรงจูงใจ เช่น ให้สอบเลื่อนเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรเฉพาะกลุ่มคนเหล่านี้ หรือมีเงินเพิ่มในลักษณะเงินประจำตำแหน่ง ส่วนที่สอง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ต้องออกไปตรวจสถานที่เกิดเหตุพร้อมกับพนักงานสอบสวนหรือผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวน ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้ก็ควรจะมีเงินประจำตำแหน่งเช่นกัน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

- งานสอบสวนไม่มีเอกภาพ ขาดการเอาใจใส่จากหน่วยเหนือ ผู้บังคับบัญชาควรที่จะมีการดูแลช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มต้น เพราะในปัจจุบันพนักงานสอบสวนไม่มีวัสดุอุปกรณ์และผู้ช่วยเหลือ โดยเฉพาะนายหรือผู้บังคับบัญชาบางคนอิจฉาในเงินตำแหน่งของพนักงานสอบสวนว่ามากกว่าตนเองอีกทั้งผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยส่วนมากไม่เคยผ่านงานสอบสวนหรือผ่านงานสอบสวนมาน้อย ประสบการณ์ไม่มี แต่อาศัยพวกพ้องฐานะประกอบในการวิ่งเต้นตำแหน่ง

- งานสอบสวนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนอย่างงานยุติธรรมอื่น เช่น ศาล เป็นต้น ซึ่งมีหน้าที่จดคำให้การแล้วพิมพ์เสนอ พนักงานสอบสวน ณ ปัจจุบันไม่มีผู้ช่วยเหลือ มีเพียงธุรการคดีที่อำนวยความสะดวก ด้านธุรการ จัดเก็บสำนวน ควบคุมหมายจับเท่านั้น แต่ไม่มีผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในลักษณะเป็นธุรการประจำพนักงานสอบสวนให้เกิดความเพียงพอ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากสายงานสอบสวนไม่มีค่าตอบแทนเป็นเงินตำแหน่งสำหรับเสมียน จึงหาผู้ที่ทำงานยากกว่าสายงานอื่นมากๆ กรณีนิติกร แถบจะไม่มีความจำเป็นเลยหากมีอยู่ที่สถานีตำรวจภูธรก็ควรอยู่ในลักษณะการสืบสวนข้อเท็จจริงต่างๆ

- งานสอบสวนที่สถานีตำรวจ สิ่งที่ขาดมากที่สุดในเวลานี้คือ บุคคลากรที่จะช่วยงานพนักงานสอบสวน เช่น ช่วยพิมพ์เอกสาร ช่วยเรื่องการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับ เรื่องส่งของกลางและหน่วยงานอื่นๆ บุคลากรในเรื่องรับแจ้งรับเรื่องที่ลงประจำวันไว้เป็นหลักฐานหรือเรื่องเอกสารหาย

- งานสอบสวนมีความสำคัญอย่างยิ่งในระดับสถานี ปัจจุบันคดีอาญาเกิดขึ้นมาก พนักงานสอบสวนที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเพิ่มเติมให้ใช้ตามตำแหน่งที่เปิดไว้เห็นว่ายังไม่เพียงพอ ควรเฉลี่ยกำลังบางสถานีมีปริมาณคดีน้อยแต่กลับมีพนักงานสอบสวนมาก ปริมาณงานคดีต่อพนักงานสอบสวน1 คนไม่ควรเกินปริมาณที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดมาตรฐานไว้ มิฉะนั้นคดีอาจค้างไว้ได้เป็นเหตุให้เสียหายกระบวนการยุติธรรม ในสถานีตำรวจบุคลากรงานสอบสวนนั้น มีน้อย ผู้ช่วยเสมียน ที่มาช่วยงานสอบสวนมีน้อยมาก ในสถานีตำรวจมักขอไปอยู่ในระบบที่ดี เช่น งานจราจร งานสืบสวน เวลามีคดีเกิด พนักงานสอบสวนรับคำร้องทุกข์ การแสวงหาพยานหลักฐานไม่มีผู้ช่วยโดยเฉพาะงานสืบสวนจะไม่ช่วยเหลือเท่าที่ควร

- จะเห็นว่ากฎหมายให้ความสำคัญกับงานสอบสวนและผู้ปฏิบัติหน้าที่สอบสวนมาก แต่ทางปฏิบัติระดับสถานีตำรวจกลับไม่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานสอบสวนอย่างแท้จริง สิ่งที่ทำทุกวันนี้เหมือนการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวันๆเท่านั้น หรือแก้ปัญหาเพียงเพราะเอาตัวรอดหรือมีคำตอบเพราะถูกศาลปกครองสั่ง หาก ตร.ต้องการจะพัฒนาให้องค์กรตำรวจเป็นที่พึ่งเป็นที่ศรัทธาของประชาชนอย่างแท้จริงต้องพัฒนางานทุกระบบไปพร้อมกัน และที่สำคัญหากยังต้องการจะรักษางานสอบสวนไว้กับ ตร. ต้องพัฒนางานอย่างเป็นระบบ และที่สำคัญหัวหน้างานหน่วยงานระดับต่างๆ ต้องมีความรู้ในงานสอบสวนเป็นอย่างดี โดยกำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นว่า ผู้ที่จะเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจต้องผ่านงานสอบสวนมาแล้วอย่างน้อยกี่ปี

- จะต้องมีการจัดงานเอกสารโดยเฉพาะ มีเจ้าหน้าที่ประจำเหมือนงานธุรการศาลหรืออัยการ พนักงานสอบสวนจะได้มีเวลาวางแบบในการจัดทำคดีต่างๆ ไม่ใช้เวลาในการจัดการเอกสารโดยไม่เกิดประโยชน์ เวลาที่เหลือจะได้ใช้ในการวางแผนสอบสวน และหาพยานหลักฐานต่างๆ ในการดำเนินคดี น่าจะมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะในการรวบรวม จะได้ลดภาระให้พนักงานสอบสวน ดำเนินการในการสอบคดีอย่างรวดเร็ว ไม่ต้องกังวลเรื่องการรายงานล่าช้า ส่วนงานคดีอาญาและคดีความจะต้องแยกกัน ให้มีพนักงานสอบสวนรับผิดชอบคดีความเพียงอย่างเดียว เพื่อมีความชำนาญในการทำคดีและพนักงานสอบสวนที่ทำคดีอาญาเพียงอย่างเดียว

- ตามหลักกฎหมายที่อ้างถึงดังกล่าว กฎหมายได้ให้อำนาจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสอบสวนเป็นอย่างมาก แต่ในทางปฏิบัติงานสอบสวนนั้นถูกละเลยหรือให้ความสำคัญน้อยมาก เมื่อเกิดเหตุขึ้นก็จะหวังเพียงแต่การพยายามที่จะจับกุมตัวผู้กระทำผิดความผิดให้ได้เท่านั้น ซึ่งไม่ได้อาศัยให้พนักงานสอบสวนเป็นผู้รวบรวมพยานหลักฐานหรือออกสืบสวนอย่างแท้จริง เมื่อทำการจับกุมตัวมาได้แล้วก็โยนให้เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนทำสำนวน รวบรวมพยานหลักฐานแต่เพียงผู้เดียว โดยไม่ได้มีการมาร่วมทำสำนวนหรือสอบถามว่าพนักงานสอบสวนยังต้องการพยานหลักฐานอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ปล่อยให้ทำงานคนเดียว ทำให้สำนวนการสอบสวนไม่รัดกุม อาจทำให้เกิดความเสียหายได้ หากศาลยกฟ้อง

- ปริมาณงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานสอบสวนมีมาก เพราะมีระเบียบข้อบังคับมากเกินไป

- ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสายธุรการสอบสวน (ผู้ดูแลเกี่ยวกับเอกสารและระบบในห้องคดี) เหลือน้อยมาก เนื่องจากสอบได้นายตำรวจสัญญาบัตรเกือบหมดแล้ว เหลือเจ้าหน้าที่เพียง 2-3 เท่านั้นและยังไม่มีอัตรามาเพิ่มแต่อย่างใด เป็นปัญหากับงานสอบสวนมาก

- ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับงานสอบสวน ต้องจัดให้มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนเพื่อแบ่งเบาภาระ

- พนักงานสอบสวนขาดสิ่งอำนวยที่จะทำการสอบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะ ไม่เพียงพอ ในระดับสถานีตำรวจนครบาล เป็นส่วนที่ต้องรับผิดชอบคดีมากที่สุดกลับขาดแคลนในส่วนนี้มากที่สุด ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนถือเป็นสิ่งสำคัญแต่กลับไม่มีกำลังพลในปัจจุบัน เพราะไม่มีการทดแทน ในระดับสถานีตำรวจตรวจที่เกิดเหตุต้องไปคนเดียว เห็นควรปรับปรุงอย่างสูง

- พนักงานสอบสวนรับผิดชอบในทุกเรื่องเพียงลำพังคนเดียว อาจมีผู้ช่วยเหลือทางธุรการคดีบ้างแต่เป็นเพียงธุรการคดี ส่วนในเรื่องการสอบสวน พนักงานสอบสวนเพียงคนเดียวที่เป็นผู้รับผิดชอบ จาก ร.ต.ต. จบใหม่จนถึงระดับที่สูงกว่าที่อยู่ในฐานะพนักงานสอบสวนผู้ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนไม่มีผู้ช่วยเหลือประจำตำแหน่ง จะมีแต่เพียงหัวหน้างานและหัวหน้าสถานีตำรวจคอยควบคุมสั่งการ ดังนั้น การทำงานที่จะให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องทำเป็นทีมไม่ใช่ทำคนเดียว

- สถานีตำรวจภูธรที่มีงานมาก ควรมีนิติกรมาช่วยไกล่เกลี่ยคดีมโนสาเร่ที่สามารถเจรจาตกลงกันได้ โดยไม่ต้องดำเนินคดี การควบคุมสั่งการโดยผู้บังคับบัญชาจำเป็นต่องานสอบสวน แต่ต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้มีประสบการณ์ด้านงานสอบสวนอย่างแท้จริงไม่ใช่ควบคุมเป็นการครอบงำหรือแทรกแซง ทำให้กระบวนการยุติธรรมเสียหาย การใดเล็กๆน้อยๆกฎหมายให้อำนาจพนักงานสอบสวนให้ผู้อื่นทำแทนได้ แต่ในทางปฏิบัติพนักงานสอบสวนทำเองหมดทุกอย่างโดยไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในอำนาจสั่งการให้พนักงานสอบสวนสั่งการให้ทำเรื่องที่เล็กๆน้อยๆได้แต่อย่างใด

- สมควรที่จะมีงานด้านอื่นมาช่วยเหลือพนักงานสอบสวน เช่น นิติวิทยาศาสตร์ การพิสูจน์หลักฐาน เพื่อให้การรวบรวมพยานหลักฐานและพิสูจน์ความผิดของผู้ต้องหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- อยากให้แก้ไขเรื่องการรับแจ้งความร้องทุกข์ให้ถูกต้องตรงกับระบบงานและผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริง ดังนี้ 1) คดีที่ยังไม่ทราบตัวผู้กระทำผิด เช่น คดีลักทรัพย์ต่างๆ หรือคดีอื่นที่ยังไม่รู้ตัวผู้กระทำผิดนั้น ให้ผู้เสียหายแจ้งความกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยตรง ไม่ต้องผ่านพนักงานสอบสวนเนื่องจากเป็นคดีที่จะต้องทำการสืบสวนก่อน และฝ่ายสืบสวนจะได้ทราบข้อมูลโดยตรง และผู้เสียหายสามารถสอบถามความคืบหน้าของคดีได้โดยตรงจากผู้สืบสวน และเป็นการแบ่งเบาภาระ

ของพนักงานสอบสวน เมื่อทำการสืบสวนเสร็จสิ้นแล้วให้ดำเนินการต่อดังนี้ 1.1) กรณีที่รู้ตัวผู้กระทำความผิดและมีพยานหลักฐานที่จะดำเนินคดีได้ให้ส่งสำนวนการสืบสวนพร้อมหลักฐานให้กับพนักงานสืบสวนเพื่อออกหมายจับและดำเนินการตามกระบวนการสอบสวนต่อไป 1.2) กรณีที่สืบสวนแล้วไม่ทราบตัวผู้กระทำผิดให้เก็บสำนวนการสืบสวนไว้ที่ฝ่ายสืบสวนจนกว่าจะหมดอายุความ และ 2) คดีที่รู้ตัวผู้กระทำผิดไม่ว่าจะหลบหนีหรือจับได้ ให้แจ้งที่ฝ่ายสอบสวน เพื่อดำเนินการตามกฎหมายได้เลย ข้อดีคือ ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการสืบสวนแบบมาตรฐานเดียวกัน ไม่ใช่หลายมาตรฐานเหมือนที่ผ่านมา และประชาชนสามารถสอบถามความคืบหน้าของคดีได้ในทุกขั้นตอน จากผู้ที่รับผิดชอบโดยตรง และเป็นการแบ่งเบาภาระงานของพนักงานสอบสวนอีกทางหนึ่ง ทำให้พนักงานสอบสวนไม่อยากออกนอกสายงาน

- ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน เริ่มตั้งแต่ได้เข้ารับราชการในตำแหน่ง รองสารวัตรสอบสวนจนถึงปัจจุบันเป็นพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิตั้งแต่ปี 2533 - 2556 เป็นเวลา 20 ปี มีปัญหาที่หน่วยงานหรือองค์การไม่เคยพัฒนาและแก้ไข ซึ่งปัญหาที่จะกล่าวถึงนี้เป็นปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน โดยเฉพาะ 20 ปีผ่านมา อย่างไรก็เหมือนเดิมอย่างนั้น เราควรจะเชิดชูองค์กรเราอย่างไรดี ปัญหาที่ว่านั้นก็คือ 1) ต้องซื้ออุปกรณ์การทำงานด้วยตนเอง มาใช้ในงานราชการเริ่มตั้งแต่พิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สำนักงานฯลฯ จนกระทั่งถึงไม่มีโต๊ะเก้าอี้และห้องทำงานที่เป็นสัดส่วน 2) การออกไปทำงานราชการไม่มีงบประมาณให้เบิกจ่ายอย่างชัดเจนหรือมีเจ้าหน้าที่และยานพาหนะที่พร้อมให้ใช้ ต้องใช้รถส่วนตัว เติมน้ำมันเอง ขับรถเอง ฯลฯ 3) การเป็นพนักงานสอบสวนเวรที่มีหน้าที่มากหลายด้าน และงานที่มากจนการทำงานไม่มีคุณภาพและสับสนปนเปเหมือนว่าการเป็นพนักงานสอบสวนต้องทำได้ทุกหน้าที่ ซึ่งไม่ใช่การบริหารงานที่มีคุณภาพ 4) ไม่มีผู้ช่วยงานด้านต่างๆ สอดคล้องกับข้อ 3 ทำให้พนักงานสอบสวนต้องทำงานหลายด้าน จนทำให้พนักงานสอบสวนอยากเปลี่ยนสายงาน เพราะเกิดความเบื่อหน่าย ได้เสนอปัญหาเพียง 4 ข้อ แต่เชื่อว่าแก้ไม่ได้ เพราะองค์กรเราใหญ่เกินไป มีหน้าที่มากเกินไป หน้าที่หลักป้องกันปราบปราม ย่อมบริหารงานสอบสวนได้ดียาก ขอเสนอแนะว่า ถ้าองค์กรต้องการทำหน้าที่สอบสวนด้วย ก็ควรบริหารงานให้ดี ไม่ใช่อยากแค่เอางานสอบสวน แต่บริหารงานล้มเหลว

- พนักงานสอบสวนในปัจจุบันทำหน้าที่สอบสวนคดีอาญาทุกประเภทที่มีโทษทางอาญา ทำให้เกิดปัญหาในด้านการรวบรวมพยานหลักฐานและวินิจฉัยทางคดี ในความเห็นน่าจะแบ่งแยกพนักงานสอบสวนในส่วนของข้าราชการตำรวจเป็นสัดส่วนให้รับผิดชอบคดีอาญาประเภทใดเป็นการเฉพาะ เพื่อทำให้ตนเองสามารถค้นคว้าหาวิชาความรู้และรวบรวมพยานหลักฐานคดีได้ดีกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน เช่น พนักงานสอบสวนฝ่ายคดียาเสพติด คดีจราจร หรือคดีด้านเทคโนโลยี เป็นต้น อีกประการหนึ่ง ควรตั้งทีมพนักงานสอบสวนและสืบสวนเข้าเวรด้วยกันเป็นชุดๆ มิใช่พนักงานสอบสวนในปัจจุบันต้องเข้าเวรอย่างโดดเดี่ยวเวลามีคดีสำคัญ ต้องรายงานผู้บังคับบัญชาทราบแล้ว

ค่อยตั้งเจ้าหน้าที่ร่วมสอบสวนสืบสวนเพิ่มเติมในภายหลัง ทีมสืบสวนสอบสวนต้องเป็นการแบ่งหน้าที่กันทำอย่างชัดเจน มีการรายงานทุกระยะ มิใช่เวลามีปัญหาทางคดีพนักงานสอบสวนเวรต้องรับผิดชอบคนเดียว ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งในปัจจุบันว่าทำไมบุคคลากรในหน่วยงานตำรวจ ถึงแม้จะมีเงินตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่ยังมีบันทึกขอออกจากการทำหน้าที่งานสอบสวนไปอยู่สายงานอื่นกันมากขึ้น

3) กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม

- พนักงานสอบสวนเป็นต้นทางของกระบวนการยุติธรรม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้คนที่มีคุณภาพ ความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวนอย่างแท้จริง หากได้พนักงานสอบสวนที่ขาดจิตสำนึกที่ดี คิดแต่ทำงานสอบสวนเหมือนเป็นธุรกิจเพื่อหาผลประโยชน์ เห็นคราบน้ำตาของผู้เดือดร้อน ขาดความเป็นมืออาชีพ จะทำให้กระบวนการยุติธรรมเสียหายทั้งระบบ ดังนั้น การคัดเลือก การแต่งตั้ง ต้องทำอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม การเพิ่มเงินตำแหน่งเป็นค่าตอบแทน ขยายตำแหน่ง ไม่เป็นประโยชน์ต่อ ตร. ยิ่งจะทำให้สูญเสียงบประมาณของชาติ เป็นการตำน้ำพริกละลายแม่น้ำ ถ้าเปรียบเทียบเป็นบริษัทถือว่าล้มเหลว เพราะผลผลิตหรือกำไรไม่คุ้มค่า งานของตำรวจเป้าหมายหลักคือ การสร้างความสงบสุขเรียบร้อยให้ประชาชนและบ้านเมือง จะเห็นว่าในอดีตที่ผ่านมา ปริมาณคดีเพิ่มขึ้นเรื่อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคดียาเสพติดยิ่งจับก็ยิ่งเยอะ ควรแก้ระบบเสียใหม่ เช่น กฎหมายควรมีระบบกักกันที่เดียวของทั้งหมด เพื่อไม่ให้ไปกระทำผิดอีก ลงโทษเจ้าหน้าที่รัฐที่ไปเกี่ยวข้องอย่างเด็ดขาด สรุปว่าปัญหาของพนักงานสอบสวนที่ผ่านมา แก้ไม่ต้องจุดรัฐพยายามเพิ่มเงินสวัสดิการตำแหน่งให้ แต่ก็ยังขาดพนักงานสอบสวนที่เป็นมืออาชีพ มีแต่หนีไปทำหน้าที่อื่น ควรที่จะรับพนักงานสอบสวนที่มีความสามารถ มีความรู้เหมาะสมด้วย เช่น จบเนติบัณฑิต และจะต้องมีอายุไม่เกิน 50 ปี เพราะงานของพนักงานสอบสวนต้องคล่องตัว แข็งแรง เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานจะดีขึ้น พนักงานสอบสวนที่มีอายุเยอะอยู่พื้นที่ห่างไกลบางคนไม่ได้ทำหน้าที่เอง กลับให้ตำรวจชั้นผู้น้อยทำแทน ก็รับเงินค่าตอบแทนเท่ากับพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานเยอะ จึงไม่ควรจะให้ค่าตอบแทนเสียด้วยซ้ำไป เมื่อเปรียบเทียบเรื่องปริมาณงาน

- เกิดความเลื่อมล้ำในงานสอบสวนคือ งานสอบสวนโดยเฉพาะพนักงานสอบสวนใช้จ่ายซื้ออุปกรณ์ในการทำงานเองทั้งหมด ยกเว้นโต๊ะทำงาน (แต่บางแห่งซื้อเองหมด) ปัญหานี้เป็นมานานและไม่มีใครช่วยเหลือได้ พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มาจากตำรวจชั้นประทวนหรือจบกฎหมายมาผู้ที่จบนายร้อยมา หนึงงานสอบสวนหมด งานสอบสวนตำรวจเป็นการแก้ปัญหาปลายเหตุ งานตำรวจจริงคือการป้องกัน แต่พบว่างานป้องกันไม่ได้ผล การสืบสวนติดตามผู้ต้องหามาลงโทษ ซึ่งอยากให้พนักงานสอบสวนทำเหลือเกินนั้น ก็คือแก้ปัญหาปลายเหตุอยู่นั่นเอง ขนาดป้องกันยังป้องกันไม่ได้และจะให้พนักงานสอบสวนไปติดตามจับกุมตัวมาลงโทษนั้น มันยากยิ่งกว่ามากๆ ต้องใช้เงินใช้คนใช้เวลาเพิ่มมากขึ้น

- แนวคิดในเรื่องผู้ช่วยพนักงานสอบสวนได้มีการวิเคราะห์มาเป็นระยะเวลานานแล้ว แต่ยังไม่เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม หากสามารถทำได้จะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานสอบสวนเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากจะมีผู้แบ่งเบาภาระ การมีนิติกรก็เป็นผลดีเช่นกัน เนื่องจากพนักงานสอบสวนจำเป็นต้องรู้กฎหมายซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม จึงควรจะมีผู้รู้คอยให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาด

- ควรแก้ไขระเบียบ 960/2537 เพื่อให้เป็นแนวทางเกี่ยวกับกฎหมายปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง

- ควรจะมีนิติกรผู้รู้กฎหมายมาช่วยแนะนำประชาชนบนสถานีตำรวจด้วย เพราะในปัจจุบันประชาชนคิดว่ามาสถานีตำรวจถ้ามีคนฝากให้ งานจะได้รับการตอบสนองที่ดี

- ควรมีผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการทำงานสอบสวนมากกว่านี้

- ตำแหน่งพนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งพิเศษกว่าตำแหน่งอื่นๆ เพราะกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน ฉะนั้น พนักงานสอบสวนทุกคนจะต้องมีความรู้ทางด้านกฎหมายมาแล้วเป็นอย่างดี ผ่านการฝึกอบรมทางด้านการสอบสวนและได้รับการแต่งตั้งจึงจะปฏิบัติหน้าที่ได้ จึงไม่เห็นมีความจำเป็นอันใดที่จะมีที่ปรึกษากฎหมายหรือนิติกรให้คำปรึกษาแก่พนักงานสอบสวนอีก เพราะผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวน ถ้าเป็นผู้รู้ผู้มีความสามารถอยู่แล้ว ถ้าเคยผ่านงานสอบสวนมาก่อน หรือผู้บังคับบัญชาในสายงานสอบสวนย่อมจะมีความชำนาญในงานสอบสวนย่อมที่จะให้คำปรึกษาได้ ถ้าหากมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนอย่างสม่ำเสมอจากผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ในการตรวจสอบการทำสำนวนคดี ไม่ปล่อยให้พนักงานสอบสวนทำคดีด้วยตัวเองไปตามลำพัง ปัญหาความผิดพลาดที่เกิดจากการสอบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้นของพนักงานสอบสวนก็จะลดน้อยลง

- ทุกภาคส่วน ทุกแผนก ควรรับผิดชอบภาระหน้าที่แห่งตนอย่างเคร่งครัด เพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยเฉพาะผู้นำหน่วยงานจะต้องมีวิสัยทัศน์ การปรับปรุงแก้ไข เป็นเรื่องที่ต้องเอาใจใส่สอดส่องดูแลอยู่ตลอดเวลา

- ปัจจุบันจะมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับพนักงานสอบสวนแบบ 1:1 แล้ว จึงน่าจะเพียงพอต่อการสอบสวนคดีมโนสาเร่ หรือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนจะถึงพนักงานสอบสวน

- หัวหน้างานสอบสวนซึ่งในแต่ละสถานีตำรวจภูธรนั้น จะให้พนักงานสอบสวนผู้มีอาวุโสเป็นหัวหน้างาน ซึ่งการสั่งการงานในด้านสืบสวนที่ต้องทำงานควบคู่ไปกับพนักงานสอบสวนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้เป็นหัวหน้างานสอบสวนและหัวหน้างานสืบสวน จำเป็นต้องเป็นคนๆเดียวกันคือ รอง1.ผู้กำกับการสืบสวนสอบสวนเหมือนเดิม เพื่อประสิทธิภาพในการสั่งการ

4) กลุ่มงานจราจร

- เห็นด้วยกับแบบสอบถามว่า พนักงานสอบสวนควรมีผู้ช่วยเหลือในการพิมพ์เอกสารที่เพียงพอเพราะคดีที่ประชาชนเข้ามาร้องทุกข์ มีเข้ามาทุกวัน ของเก่ายังไม่เรียบร้อย ของใหม่ก็เข้ามาอีก ทำให้พนักงานสอบสวนมีเวลาไม่เพียงพอในการรวบรวมพยานหลักฐานให้สมบูรณ์ และควรมีนิติกรประจำสถานีเพื่อคอยให้คำปรึกษาแก่พนักงานสอบสวนและตำรวจในสถานี เพื่อได้ทราบกฎหมายใหม่ๆ ที่มีการแก้ไขปรับปรุงและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ไม่เกิดข้อผิดพลาดในการบังคับใช้กฎหมาย หรืออำนวยความยุติธรรมกับประชาชน และต้องมีค่าตอบแทนในการสอบสวนคดีอาญาหรือเงินเดือนเทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับข้าราชการในกระบวนการยุติธรรมด้วยกัน เช่น อัยการหรือศาล เพราะพนักงานสอบสวนปัจจุบันหลายๆ คนจบการศึกษานิติศาสตร์มหาบัณฑิต เนติบัณฑิต ซึ่งคุณวุฒิใกล้เคียงกับอัยการผู้พิพากษาเช่นเดียวกัน

- การสอบสวนในสถานีตำรวจควรจัดให้พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน โดยมีผู้บังคับบัญชาคอยตรวจสอบ เอาใจใส่ ได้รับค่าตอบแทนอย่างเพียงพอและเหมาะสมมีอุปกรณ์เครื่องมือดำเนินการอย่างเพียงพอ

- ควรให้ความสำคัญต่องานสอบสวน เนื่องจากเป็นงานที่มีความสำคัญในกระบวนการยุติธรรมเป็นลำดับแรก โดยการปรับปรุงระบบงานสอบสวนให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและสามารถมีอุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอในการปฏิบัติงาน เห็นควรให้ ตร.จัดสรรงบประมาณในการพัฒนางานสอบสวนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรมีการฝึกอบรมทบทวนความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพงานสอบสวนในทุกๆปี และมีการประเมินวัดผลอย่างต่อเนื่อง

- ควรมีการบังคับบัญชาทางสายงาน เพื่อให้สามารถปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าในการทำงาน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้บังคับบัญชาในสายงานสอบสวนต้องให้อิสระในการมีความเห็นทางคดีของผู้ทำการสอบสวน

- ค่าใช้จ่ายในการสืบสวนสอบสวน พนักงานสอบสวนต้องเอาเงินเดือนของตนเองไปซื้อมาเอง เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ กระดาษพิมพ์ หมึกพิมพ์ อุปกรณ์การเขียน ยานพาหนะ น้ำมันรถ เป็นต้น รัฐจัดหาให้ไม่เพียงพอ บัดนี้ อำนาจการตรวจค้น จับกุมอยู่ที่ศาลแล้ว พนักงานสอบสวนไม่ต่างอะไรกับพนักงานพิมพ์ดีด

- งานสอบสวนขาดบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากตำรวจเห็นว่าสายงานอื่นปฏิบัติง่ายกว่าไม่มีภาระมาก งานสอบสวนเป็นงานเอกสารต้องการบุคคลากรที่ทำงานจริงๆ

- งานสอบสวนจะต้องรับเลขคดีทุกเรื่องที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง เพราะจำนวนคดีที่เกิดขึ้นจะสัมพันธ์กับอัตราตำแหน่งของสายงานอื่น ถ้าพนักงานสอบสวนไม่รับคดีเท่ากับว่าคดีไม่

เกิดหรือเกิดน้อย การอนุมัติตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจก็น้อยด้วย เพราะถือว่าควบคุมอาชญากรรมได้ ซึ่งความจริงไม่ใช่ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีปริมาณน้อยแต่ต้องทำงานมากขึ้น

- ปัจจุบันการทำหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมักเป็นลักษณะทำงานคนเดียว ไม่มีกลุ่มคนหรือทีมงานในการร่วมกันทำ โดยส่วนมากก็จะทำหนังสือแจ้งงานสืบสวนหรืองานที่เกี่ยวข้องให้ไปรวบรวมพยานหลักฐานจากการสอบสวน พยานก็ออกหมายเรียกให้มาพบ ไม่ได้เดินทางไปสอบด้วยตนเอง ปัญหาเหล่านี้อาจเกิดจากการที่ไม่มีผู้ร่วมในการปฏิบัติหน้าที่และปริมาณงานไม่สัมพันธ์กับจำนวน พนักงานสอบสวนและเวลาในการทำงาน อาจส่งผลให้ผลทางคดีหรือการหาความยุติธรรมไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสอบสวนต้องกำหนดให้เพียงพอและมีค่าตอบแทนตำแหน่งด้วย อุปกรณ์เครื่องมือและงบประมาณควรแยกต่างหากจากงบประมาณของฝ่ายบริหารสถานีตำรวจ ฝ่ายสืบสวนและสอบสวนควรจะอยู่ในแผนกเดียวกัน มีผู้บริหารคนเดียวกัน เพื่อความเอกภาพในการทำงานจะเกิดประโยชน์ในแต่ละคดีได้มากขึ้น

5) กลุ่มงานสืบสวน

- กรณีความเห็นดังกล่าว หากนำมาใช้ปฏิบัติได้จริงจะเป็นผลดีอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน โดยทุกคดีโดยเฉพาะคดีไม่รู้ตัวผู้กระทำผิด จะเป็นแนวทางให้สืบสวนจนได้ตัวผู้กระทำผิดในที่สุด หากมีผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวน

- ควรให้การศึกษาแก่พนักงานสอบสวนให้มีความรู้คุณวุฒิเทียบเคียงพนักงานอัยการจึงจะได้ใบประกอบวิชาชีพในตำแหน่งพนักงานสอบสวนได้ โดยมีการสอบความรู้ความสามารถให้เป็นที่ยอมรับในกระบวนการยุติธรรม และเมื่ออยู่ในสายสอบสวนต้องมีความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่สูงเท่าๆกับพนักงานอัยการ

- งานสอบสวนเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นลักษณะวิชาชีพเฉพาะ จึงต้องใช้บุคคลากรที่มีความสามารถและมีความมุ่งมั่น รับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมงานสอบสวนจำต้องใช้ความรู้ด้านอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น งานระบบสารบรรณ นิติวิทยาศาสตร์ และมีอุปกรณ์เครื่องมือต้องพร้อม งานสอบสวนเป็นการรวบรวมพยานหลักฐานเช่นเดียวกับงานสืบสวน แต่มาตรฐานแตกต่างกัน พนักงานสอบสวนจึงเป็นผู้สืบสวนและสอบสวนได้ เพราะพนักงานสอบสวนเป็นข้าราชการตำรวจ เป็นผู้มีอำนาจสืบสวนอยู่ในตัวเองตามหลักกฎหมาย การรวมงานสอบสวนและงานสืบสวนเข้าด้วยกัน และกำหนดคุณสมบัติและตำแหน่งไว้ลักษณะเดียวกัน บุคคลเดียวเป็นได้ทั้งสืบสวนสอบสวนจะมีประโยชน์มากกว่า การแบ่งหน้าที่งานสืบสวน ควรมอบอำนาจให้หัวหน้าสถานีเป็นผู้บริหาร จึงต้องสลับไปมาในงานสืบสวนและสอบสวนได้

- งานสอบสวนและสืบสวนไม่ควรแยกออกจากกัน มีรองผู้กำกับคนเดียวกันดีอยู่แล้ว

- ตาม 3.3 เมื่อมีคดีสำคัญๆ หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรควรจัดการออกคำสั่งให้พนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรมาร่วมรับผิดชอบทำการสอบสวน ไม่จำเป็นต้องมีกลุ่มงานหรือหัวหน้าบก.อื่นมาสนับสนุน

- ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยเห็นความสำคัญของงานสอบสวนเท่าใดนัก แต่เวลาต้องการให้พนักงานสอบสวนช่วยเหลือกลับใช้อำนาจของการบังคับบัญชามากดดัน

- พนักงานสอบสวนต้องมีทีมงานประสานกับฝ่ายสืบสวนโดยให้ทำงานร่วมกัน

- พนักงานสอบสวนต้องมีอิสระในการสืบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน อย่าให้มีหน่วยงานอื่นเข้ามาแซงแทรกให้ใช้ระบบอัยการหรือศาล ให้มีอำนาจเต็มที่ในการรวบรวมพยานหลักฐาน

- สถานีตำรวจเป็นที่ประชาชนร้องทุกข์กล่าวโทษหรือมีคดีอาญา คดีจราจรเกิดขึ้น ซึ่งในงานสอบสวนก็จะมีพนักงานสอบสวนคอยรับแจ้งเหตุรับคำร้องทุกข์ แต่ลำพังเพียงพนักงานสอบสวนอย่างเดียวนั้น ไม่อาจที่จะคอยบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนได้ ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานอื่นไม่ว่าจะเป็นสืบสวน สอบสวน จราจร ในการแสวงหาพยานหลักฐาน ป้องกันเหตุ รวมทั้งอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ประกอบกันในปัจจุบันนี้ จำนวนพนักงานสอบสวนเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้นเห็นว่า ไม่อาจที่จะตอบสนองหรืออำนวยความยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ(หลักเกณฑ์ 70 ต่อคนต่อปี แต่พนักงานสอบสวนแต่ละคนรับคดีประมาณ 300 คดีต่อคนต่อปี) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มปริมาณพนักงานสอบสวน รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่ในส่วนอื่นๆที่จะมาสนับสนุนการงานของพนักงานสอบสวน

- ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองก่อน อำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนที่มาร้องทุกข์โดยเร็วและไม่ชักช้า บางครั้งเป็นเหตุปัจจุบันทันด่วน ซึ่งผู้เสียหายเข้ามาร้องทุกข์ โทรศัพท์เข้ามาแจ้งเหตุ การรับแจ้งเหตุและการแจ้งผู้ปฏิบัติหน้าที่เข้าระงับเหตุล่าช้า พนักงานสอบสวนไม่สนใจออกไปดูที่เกิดเหตุ จนทำให้เรื่องเล็กๆกลายเป็นเรื่องใหญ่ พนักงานสอบสวนรับแจ้งเหตุสอบสวนปากคำเบื้องต้น ยังไม่สอบสวนปากคำผู้เสียหาย เลยมีแนวโน้มจะไม่รับคดีดำเนินคดีตามกฎหมาย กลัวว่าจะมีสำนวนการสอบสวนในความรับผิดชอบมาก ให้ไปเอาหลักฐานให้ครบก่อน ซึ่งนำมาใช้ภายหลังได้ ซึ่งขณะนี้พนักงานสอบสวนมีเงินสำนวนการสอบสวนใช้ในการสอบสวนและเงินประจำตำแหน่งแล้ว น่าจะปฏิบัติหน้าที่ให้เข้มแข็งและรวดเร็วกว่านี้ ยิ่งสถานีตำรวจที่อยู่ไกลๆแล้ว พนักงานสอบสวนมีสำนวนคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบน้อย ขาดความกระตือรือร้น ปริมาณงานน้อยแต่เงินประจำตำแหน่งเท่ากับพนักงานสอบสวนระดับเดียวกันที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจในเมือง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญพิเศษ มักจะออกไปอยู่สถานีตำรวจที่มีปริมาณงานน้อยซึ่งกลับกัน ทำให้มีตำแหน่งว่างในสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานมาก และมีพนักงานสอบสวนใหม่เจอปัญหาคดีซับซ้อนไม่มีที่ปรึกษา จะทำให้เกิดความเสียหายในรูปคดี ซึ่ง

ผมเห็นว่าจะต้องให้พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษอยู่ในสถานีตำรวจที่มีปริมาณมากด้วย และเพื่อมีคดีสำคัญและซับซ้อนให้ตั้งเป็นคณะพนักงานสอบสวน ทำงานเป็นทีมมีการวางแผนการสอบสวน เห็นว่าต้องสร้างจิตสำนึกแก่พนักงานสอบสวนในการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน ดูแลทุกข์สุขประชาชนอย่างจริงจัง เห็นเรื่องเล็กของประชาชนเป็นความเดือดร้อนของตำรวจด้วย ต้องเข้าดำเนินการแก้ไข ให้จนปัญหาคลี่คลายหรือได้รับการบรรเทาทุกข์หรือผู้ก่อเหตุ ถูกจับกุมดำเนินคดีกฎหมาย

6) กลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527

- ควรมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนให้มากกว่านี้ เช่น พลขับ พนักงานติดต่อประสานงาน (รับผลตรวจทางวิทยาศาสตร์) รถยกเฉพาะงานสอบสวน ที่จอดรถและเก็บของกลางต่างๆ อุปกรณ์ทางเทคนิคต่างๆ ควรมีไว้ให้พนักงานสอบสวนใช้

- งานสอบสวนเป็นงานละเอียดอ่อนเพราะมีหน่วยงานหรือแผนกงานคอยช่วยเหลือพนักงานสอบสวนอยู่แล้ว พนักงานสอบสวนปัจจุบันก็ได้รับการช่วยเหลือดีในระดับหนึ่ง ซึ่งน่าจะเป็นที่พอใจของพนักงานสอบสวน และหัวหน้างานสอบสวนควรบริหารงานด้วยความเป็นธรรม

- ต้องการผู้ช่วยพนักงานสอบสวนเวลาไปดูที่เกิดเหตุ หรือเจ้าหน้าที่พลขับเวลาไปดูที่เกิดเหตุ

- ส่วนมากจะขาดเรื่องกำลังปฏิบัติเพื่อช่วยงานสอบสวนและยังขาดวัสดุอุปกรณ์ทางนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อหาหลักฐานในการจับกุมผู้กระทำผิด

- เจ้าภาพหลักควรเป็นพนักงานสอบสวนเจ้าของคดี หากเป็นคดีสำคัญควรทำงานในรูปกรรมการรับผิดชอบในแต่ละด้าน เพื่อความสมบูรณ์รวดเร็วในการทำสำนวนในคดีแต่ละคดี

- เป็นหัวหน้างานสอบสวนแล้วงบประมาณก็ไม่มีให้มาบริหารจัดการงานในหน้าที่ควรที่จะจัดสรรงบประมาณและบุคคลากรมาให้งานสอบสวนไว้บริการประชาชน บุคคลกรก็เหมือนกันไม่สามารถขอกำลังจากหัวหน้าสถานีได้ ที่เป็นอยู่คือแผนกงานไหนไม่ต้องการคนก็จะโยนมาให้ทำงานสอบสวน จึงได้แต่คนที่ไม่ตั้งใจทำงานมาบริการประชาชนที่สถานีตำรวจ

- ไม่เห็นด้วยที่มีองค์กรภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้องกับงานสอบสวนเพราะจะทำให้งานล่าช้า

- ไม่ควรมีนิติกร เพราะมีพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการอยู่แล้ว ควรรับพนักงานสอบสวนเยอะๆ แล้วให้มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนหลายๆคน

- กฎหมายบังคับให้พนักงานสอบสวนมีขั้นตอนการทำงานมากขึ้น เช่น สอบสวนเด็กหรือเยาวชนต่อหน้าสหวิชาชีพ ซึ่งมีประโยชน์น้อยและเสียเวลาในการทำงานจำนวนมากและการออกหมายค้น ควรให้นายตำรวจชั้นผู้ใหญ่หรือพนักงานสอบสวนมีอำนาจค้นด้วยตนเองได้

- กระบวนการยุติธรรมไทยเป็นไปด้วยความล่าช้า มีมาตรการปกป้องสิทธิผู้ต้องหาจนเกิดขั้นตอนข้อจำกัดยุ่งยากในการอำนวยความยุติธรรม พนักงานสอบสวนจะเป็นผู้หยุดความสูญเสียปกป้องสิทธิของผู้เสียหาย จึงควรจัดอุปกรณ์ ยานพาหนะ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะระบบข้อมูลสารบบคดีในคอมพิวเตอร์ให้ประชาชนหน่วยราชการขอดูได้ง่าย คล้ายการให้บริการของโรงพยาบาล ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เจ้าหน้าที่เสมียนคดีไม่มีเงินเสี่ยงภัย ขาดขวัญกำลังใจ และขอย้ายไปตำแหน่งอื่นเกิดความขาดแคลน มีแนวโน้มเกิดความวิกฤติในอนาคตมีมาตรการสร้างความสำนึกรับผิดชอบ ความทุกข์ร้อนของประชาชน และมีอุดมการณ์ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

- การจัดการเข้าเวรควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันตามปริมาณคดีและมีความสมดุลกับพนักงานสอบสวน ไม่มากจนเกินไป ไม่น้อยเกินไป ควรให้พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานสอบสวนอย่างเดียวไม่ควรจัดไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เว้นแต่มีคำร้องขอไปปฏิบัติหน้าที่อื่น งานสอบสวนเป็นงานที่ละเอียดอ่อนเพราะฉะนั้นการคัดเลือกบุคคลากรมาปฏิบัติหน้าที่นี้ควรคัดเลือกผู้ที่มีความสมัครใจ มีความรู้ความสามารถในการสอบสวน เป็นผู้ใฝ่รู้และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีความประพฤติดีมีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล

- การทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนในแต่ละคดีจะต้องมีการรวบรวมพยาน หลักฐานและประสานงานติดต่อหน่วยงานอื่นๆเพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติม มีขึ้นตอนในการสำนวนหลายขั้นตอน การมีผู้ช่วยหรือผู้ช่วยพนักงานสอบสวนนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็น ควรมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนเป็นอย่างยิ่ง

- การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการสายสอบสวนโดยเฉพาะพนักงานสอบสวนในปัจจุบันผู้มีอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งโยกย้ายไม่ได้มองในแง่ของปริมาณและความถี่ของคดีที่เกิดขึ้นในแต่ท้องที่ คือท้องที่ใดมีจำนวนคดีมากควรให้มีพนักงานสอบสวนมากเป็นเงาตามตัว มิใช่ปัจจุบันสถานีตำรวจที่มีปริมาณคดีน้อยแต่แต่งตั้งพนักงานสอบสวนไปกระจุกอยู่มาก ไม่มีงานทำ เงินตำแหน่งรับเท่ากับผู้ที่อยู่ในท้องที่ปริมาณงานมากกว่า ซึ่งไม่ยุติธรรม

- ข้อ 3.1 ควรมีกรณีเป็นคณะทำงานหรือทีม ในปัจจุบันตำรวจโรงพักไม่ควรทำคดีสำคัญแล้ว ส่วนข้อ3.2 ไม่มีความจำเป็นเลย เพราะทุกวันนี้การจบประเด็นการสอบสวนก่อนฟ้องอยู่ที่การวินิจฉัยของอัยการ คำปรึกษาจากนิติกรอาจไม่สอดรับกับอัยการ ก็ต้องสอบสวนเพิ่มเติมอยู่ดี ทุกวันนี้อัยการเป็นที่ปรึกษาที่ดีอยู่แล้วในทุกๆปัญหาข้อกฎหมายและอยู่ในสายงาน ได้ทั้งความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นพวกเห็นใจกัน นอกจากนี้ ตำรวจก็มีหน่วยงานกฎหมายอยู่มากมาย สามารถให้คำปรึกษาได้

โดยทำเรื่องหารือขึ้นไป ข้อ3.3 เหมาะสมกับปัจจุบันและควรตั้งไว้ที่ บก. โดยอาจให้เป็นมติรับทำคดีในรูปของคณะกรรมการ เช่นที่ DSI ทำก็ดีทำเฉพาะคดีพิเศษ สถานีตำรวจภูธรจะได้ทำคดีธรรมดาไม่ยุ่งยากซับซ้อน ก็จะทำให้คดีไม่คั่งค้างจำนวนมาก ข้อ 3.5 อาจไม่จำเป็นเพราะเจตนารมณ์ของการให้ค่าสำนวน (คนละส่วนกับเงินประจำตำแหน่ง) คือรายจ่ายของการทำสำนวนแต่ละคดีอยู่แล้ว จะมีพนักงานสอบสวนกี่นายที่ทราบและยอมรับ ซึ่งเงินดังกล่าวรัฐบาลให้มาเพื่อให้พนักงานสอบสวนแต่ละนายใช้เป็นงบประมาณเพื่อการนั้นบางคดีได้ 1000 บาท แต่จ่าย 100 บาทต้องถัวเฉลี่ยกันได้ ข้อ 3.7 ไม่มีความจำเป็นใดๆเลย บางจุดเป็นความลับอาจกระทบต่อรูปคดีและผู้เกี่ยวข้องจะประชาสัมพันธ์หลังศาลตัดสินหรือคดีดึงที่สุดแล้วก็ย่อมได้ แต่การพิจารณาทางคดีของศาลอาจใช้เวลาหลายปี พนักงานสอบสวนผู้ทำคดีอาจย้ายไปอยู่ไหนแล้ว และหากไม่ใช่คดีโดนใจ ก็ไม่มีนักข่าวคนไหนมาทำข่าว

- ควรเพิ่มตำแหน่ง ผบ.หมู่งานสอบสวนในการมาทำหน้าที่ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในด้านต่างๆ ให้มากขึ้นกว่าเดิม และควรจะมีการบรรจุตำแหน่งต่างๆ ตามที่ตั้งขึ้นมาให้ครบตามจำนวนไม่ใช่มีเพียงแต่ตำแหน่งขึ้นมาลอยๆเท่านั้น

- ควรเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจของแผนกสอบสวนให้มากขึ้น เพื่อให้เหมาะกับคดีที่เกิดขึ้น

- ควรเพิ่มอุปกรณ์ที่ใช้ในงานสอบสวน

- ควรจะมีพนักงานสอบสวนให้เพียงพอต่อละพื้นที่ จะได้มีเวลาทำสำนวน โดยคำนึงยอดของประชาชนแต่ละพื้นที่ และคดีที่เกิดมากน้อยเพียงใด และควรสนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยเพื่อจะได้ทันต่อเหตุการณ์ในยุคไฮเทค

- ควรจัดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวน โดยรับเอาผู้มีคุณวุฒินิติศาสตร์ เข้ามาเป็นตำรวจชั้นประทวนทำหน้าที่ช่วยงานด้านธุรการและการพิมพ์เอกสารแก่พนักงานสอบสวน และให้โอกาสแก่ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในการสอบเป็นนายตำรวจสัญญาบัตรโดยมีคะแนนพิเศษ

- ควรจัดพนักงานสอบสวนเพียงพอต่อปริมาณงานหรือประชาชนที่เข้ามาใช้บริการหรือแจ้งความร้องทุกข์ เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจในปัจจุบันนั้น ได้กำหนดไว้เมื่อประมาณเกือบ 20 ปีที่แล้ว แต่เหตุการณ์สมัยก่อนกับปัจจุบันแตกต่างกันมาก ทำให้พนักงานสอบสวนดูแลประชาชนที่เพิ่มขึ้นไม่ทั่วถึง ควรต้องมีงบประมาณในการดำเนินงานเกี่ยวกับการรวบรวมพยานหลักฐานให้เพียงพอ เนื่องจากอุปกรณ์ของการพิสูจน์ความผิด ส่วนใหญ่แล้วต้องส่งไปตรวจที่ศูนย์กลาง จึงทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงานมีผลเสียต่อการรวบรวมพยานหลักฐานในการพิสูจน์ความผิดของจำเลยในการนำตัวไปลงโทษ ระบบของตำรวจส่วนใหญ่แล้วใช้ระบบสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่งบประมาณในการจัดการหรือสนับสนุนไม่มี จึงทำให้การดำเนินการล่าช้า

- ควรจัดมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนและนิติกรช่วยพนักงานสอบสวน เพื่อความรวดเร็วและความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาคดีและควรมีระเบียบคำสั่งของพนักงานสอบสวนที่ได้สั่งการสืบสวนในงานสอบสวนโดยเฉพาะ ซึ่งปัจจุบันบางครั้งพนักงานสอบสวนจะสั่งการหน่วยงานใดที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนไม่ได้และไม่มีใครปฏิบัติตาม ทำให้เกิดการล่าช้าในการปฏิบัติงาน

- ควรมีนิติกรผู้มีความรู้กฎหมายทั้งทางอาญาและแพ่ง รับให้คำปรึกษาคนทั่วๆไป ไม่ว่าข้าราชการ พลเรือน ข้าราชการตำรวจ แยกเป็นแผนกอีกแผนกหนึ่ง เพื่อช่วยเหลือให้ความเป็นธรรมโดยเท่าเทียมกัน

- ควรมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนที่ทำหน้าที่ผู้ช่วยแท้จริงอย่างอัยการหรือผู้พิพากษา

- ควรมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ครบถ้วนเพียงพอ ซึ่งปัจจุบันยังคงรับผิดชอบจัดหาเองเป็นส่วนมาก ซึ่งส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ข

- งานที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนในสถานีตำรวจที่จะต้องควบคู่กันไปคืองานสืบสวน ปัจจุบันงานสืบสวนได้แยกออกจากสอบสวนและมีสารวัตรหรือรอง ผกก.เป็นหัวหน้างาน พอมีคดีเกิดขึ้นพนักงานสอบสวนจะสั่งการเจ้าหน้าที่ชุดสืบสวนไม่ค่อยได้ เพราะไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาในสายงานและไม่มีบทบาทในการให้คุณให้โทษ จึงทำให้การสอบสวนไม่ค่อยได้ผล โดยเฉพาะคดีไม่รู้ตัวผู้กระทำผิดเห็นควรให้มีพนักงานสอบสวน ทำหน้าที่สืบสวนเอง เพราะปัจจุบันนี้พนักงานสอบสวนต้องทำเองทั้งหมด การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในสถานีตำรวจซึ่ง ตร. ได้กำหนดไว้มีแล้ว แต่การปฏิบัติจริงในสถานีตำรวจไม่ได้เป็นตามที่กำหนดไว้ งานสอบสวนผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้ความสำคัญ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจไม่มีผู้ใดอยากทำงานในสายงานสอบสวน โดยเฉพาะตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวนไม่มีผู้ใดสมัครใจมาทำหน้าที่

- งานสอบสวนเป็นงานที่สำคัญด้านหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ที่ผ่านมาผู้บังคับบัญชากลับไม่ค่อยให้ความสำคัญเท่าที่ควรจะเป็น ยกเว้นในระยะหลังถึงปัจจุบันที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจอยู่บ้าง จะเห็นได้ว่าแม้ว่า ตร. จะพยายามอ้างว่าให้สิทธิต่างๆ มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นเงินประจำตำแหน่ง ความก้าวหน้าในยศตำแหน่ง แต่ก็จะเห็นว่ายังมีพนักงานสอบสวนต่างพากันวิ่งย้ายหนีออกจากงานสอบสวน ก็เนื่องจากงานสอบสวนเป็นงานที่เครียด ต้องรับผิดชอบมาก แต่ลักษณะงานก็ยังต้องทำงานคนเดียวอยู่แบบเดิม การปรับปรุงระบบการทำงานยังไม่ตรงจุด ตรงปัญหา ขณะที่สายงานอื่นมีการพัฒนามีเวลาที่จะพัฒนางานในสายงาน แต่สายงานสอบสวนกลับยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจสายงานสอบสอน พนักงานสอบสวนยังถูกจำกัดสิทธิไม่ได้รับความเป็นธรรมอย่างจริงจัง ถูกมองว่าเป็นนายตำรวจที่เติบโตมาจากสายงานที่ต่ำต้อยไม่ได้รับเกียรติเหมือนเช่นสายงานอื่น เป็นต้น จึงไม่แปลกใจที่แม้ปัจจุบัน ตร. จะพยายามปรับปรุงงานสอบสวน แต่ก็ยังไม่สามารถสร้างความภาคภูมิใจ สร้างศักดิ์ศรีให้กับงานสอบสวน กลับมี

พนักงานสอบสวนต้องการย้ายออกนอกสายงานกันเหมือนเช่นเดิม สรุปว่า ตร. จะต้องปรับปรุงระบบการทำงานให้ตรงจุดคือการปฏิบัติงานที่มีความพร้อมทุกๆด้าน มิใช่ทำพอไปทีในแต่ละยุคสมัย

- งานสอบสวนเป็นงานที่หนักยุ่งยาก มีสารพัดปัญหา ถ้าผู้ที่รู้แต่เพียงทฤษฎี ถ้ามาปฏิบัติจริงๆ จึงจะรู้ปัญหา ค่าตอบแทนก็น้อยนิดถ้าเทียบกับสายงานที่เกี่ยวข้องกันไม่ว่าอัยการ ศาล พนักงานสอบสวนค่าตอบแทนเทียบแล้วก็แค่ค่าแรงงานขั้นต่ำ ยิ่งเจ้าหน้าที่อื่นที่อยู่ในสายงานสอบสวนยิ่งไม่ต้องพูดถึง ยิ่งไม่ใช่พนักงานสอบสวนยิ่งแล้วใหญ่

- งานสอบสวนสถานีตำรวจ สมัยก่อนเรามีรองสารวัตรสืบสวนสอบสวน ซึ่งทำหน้าที่เป็นร้อยเวรสอบสวนและยังเป็นฝ่ายสืบสวนติดตามจับกุมตัวผู้กระทำผิดในคดีด้วย ซึ่งในหลักการนั้นถือว่าถูกต้องแล้ว เพราะเป็นผู้ที่รับแจ้งความและต้องรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ ในคดีจนคดีแล้วเสร็จ แต่ปรากฏว่าต่อมาได้มีการแยกงานสืบสวนออกมาต่างหาก ซึ่งก็เป็นผลดีในงานระดับหนึ่งเพราะจะต้องทำการสืบสวนจับกุมการกระทำผิดต่างๆที่เกิดขึ้นในพื้นที่ แต่ก็เกิดปัญหาในการประสานการปฏิบัติไม่ต่อเนื่อง เห็นว่าที่ผิดพลาดก็คือ เราต้องไปพัฒนางานสืบสวนสอบสวน (คดีที่เกิดขึ้น) ให้เกิดประสิทธิภาพให้มากขึ้นด้วย โดยการพัฒนารองสารวัตรสืบสวนสอบสวนให้เป็นทีมงานเฉพาะด้านคดี แยกจากงานสืบสวนทั่วไป โดยพนักงานสอบสวนในปัจจุบันจะต้องพัฒนาเป็นทีมงานสืบสวนสอบสวนเป็นชุดๆ ทำหน้าที่รับแจ้งความและสืบสวนสอบสวนรวมรวมพยานหลักฐานในคดีจนกว่าจะนำตัวผู้กระทำผิดไปฟ้องลงโทษ ส่วนงานสืบสวนทั่วไปก็ยังคงให้ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมผู้กระทำผิดต่างๆ รวมทั้งหมายจับค้างเก่า ก็จะทำให้การปฏิบัติงานสอบสวนในสถานีตำรวจเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับการปกครองบังคับบัญชาในสถานีก็ยังคงให้ขึ้นตรงกับหัวหน้าสถานีเช่นเดิม

- ตร. ควรตั้งงบประมาณให้แต่ละสถานีตำรวจให้สามารถที่มีปรึกษาทางกฎหมายได้อาจจะ 2-3 คน โดยกำหนดรายละเอียดว่าต้องไม่เป็นข้าราชการหรือบุคคลที่ทำงานในกระบวนการยุติธรรม เช่น อัยการ ทนาย ควรเป็นข้าราชการที่เกษียนแล้ว เช่น ข้าราชการตำรวจที่เกษียนแล้วที่มีความรู้ทางกฎหมายอยู่ในพื้นที่ หรืออาจเป็นอัยการที่เกษียนแล้ว เป็นต้น รวมทั้งข้าราชการที่เกษียนแล้วมีความรู้ด้านสืบสวน

- ต้องมีการทำงานเป็นทีม มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนมีชุดสืบสวนที่พนักงานสอบสวน สามารถควบคุมสั่งการได้ ในปัจจุบันพนักงานสอบสวนทำงานโดดเดี่ยวเพียงผู้เดียว ควบคุมสั่งการงานสืบสวนไม่ได้ ไม่เป็นเอกภาพ ทำให้งานไม่สัมฤทธิผล เพราะคดีบางคดีที่สลับซ้ำซ้อน ต้องมีการมอบหมายหน้าที่แบ่งหน้าที่กันทำ ขาดอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน พนักงานสอบสวนในปัจจุบันต้องหามาเอง ขาดการสนับสนุน

- ต้องมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงาน อย่างเช่น ตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวนมีกำหนดตำแหน่ง แต่ยังไม่มีการแต่งตั้งบุคลากรไปดำรงตำแหน่งเพื่อทำหน้าที่แต่อย่างใด

- ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือเกี่ยวข้องให้อำนาจตามกฎหมายแก่พนักงานสอบสวนมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจอื่น แต่ในทางปฏิบัติอำนาจตามกฎหมายที่ให้ไว้แก่พนักงานสอบสวนไม่สามารถใช้ได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากระบบการทำงานของพนักงานสอบสวนมีปัญหา

- ทันทีที่ได้รับแจ้งเหตุ พนักงานสอบสวนควรออกไปที่เกิดเหตุโดยเร็วและรวบรวมพยานหลักฐานให้มากที่สุด

- ธุรการสอบสวนยังขาดแคลนบุคคลากร เหตุเพราะมีการระบุตำแหน่งไว้จำนวนจำกัด ยังไม่มีการเพิ่มตำแหน่งให้กับแผนกงานสอบสวน ซึ่งหากมีจำนวนเพียงพอจะสามารถเป็นผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในการทำงานได้มาก

- นิติกรเป็นข้าราชการตำรวจที่ไม่มียศ ไม่มีความจำเป็นในงานสอบสวน เพราะตามปกติพนักงานสอบสวนจะค้นคว้าหาความรู้ได้เอาอยู่แล้ว อีกทั้งมีพนักงานอัยการเป็นพี่เลี้ยงได้ตามสายสัมพันธ์ที่ต้องทำงานให้สอดรับกันในสายงานยุติธรรม และนิติกรจะขาดแรงจูงใจ เพราะคิดว่าเป็นเพียงเครื่องมือของพนักงานสอบสวนเท่านั้น งานสอบสวนต้องใช้เทคนิคประสบการณ์ทั้งศาสตร์และศิลป์ ดังนั้น พนักงานสอบสวนที่ผ่านงานมานาน จะสอบสวนได้ดีกว่านิติกรที่ใช้ศาสตร์ในมิติเดียวในเชิงกฎหมาย แต่การรวบรวมมาซึ่งพยานหลักฐานต้องใช้ศิลปะ ซึ่งต้องประสานกับฝ่ายสืบสวน ถึงอย่างไรสำนวนการสอบสวนที่รวบรวมตลอดมา มีเพียงพนักงานอัยการเท่านั้น ที่มีความเห็นทางคดี ดังนั้น ประเด็นการสั่งสอบสวนเพิ่มเติมจะเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงการรวบรวมพยานหลักฐานต่อไป

- ปริมาณคดีอาญาที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบและพนักงานสอบสวนต้องรับผิดชอบดำเนินการสอบสวนสืบสวนมีจำนวนมาก แต่พนักงานสอบสวนมีน้อยเกินไปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาอย่างยาวนานและต่อเนื่องไม่มีการแก้ไขเป็นรูปธรรมเลย จึงต้องเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนและให้มีพนักงานสอบสวนผู้ช่วยเหลือในอัตราส่วน 1 : 1 และควรกำหนดอายุของพนักงานสอบสวนในระดับปฏิบัติการช่วงอายุ 25-45 ปี สูงกว่านี้ให้เป็นผู้ควบคุมดูแลช่วยเหลือสั่งการ

- ปัจจุบันงานสอบสวนได้มีผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมายดีพอสมควรและมีการกำหนดให้เจ้าหน้าที่คดีและผู้ช่วยพนักงานสอบสวนให้ความช่วยเหลือพนักงานสอบสวนอยู่แล้ว ดังนั้นหากมีการเอาใจใส่ในด้านงบประมาณในส่วนงานสอบสวนเพื่อสนองตอบต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และการพิจารณาความดีความชอบเช่นสายงานอื่นแล้ว จะทำให้การปฏิบัติงานของงานสอบสวนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ในที่สุด ส่วนอำนาจในหน้าที่ของงานสอบสวนนั้น ก็เพื่อการรวบรวมพยานหลักฐานในการดำเนินคดีกับผู้ที่กระทำผิด ส่วนเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นก็มีอำนาจในการดำเนินการกับผู้กระทำผิดตามขั้นตอนของ ป.วิ.อ. ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กันในลักษณะร่วมกันทำงานตามขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องย่อมมีความสำคัญพอๆกัน

- ผู้บังคับบัญชาระดับบนอย่าเห็นแก่ประโยชน์

- พนักงานสอบสวนควรทำงานเป็นคณะ ประกอบด้วย พนักงานสอบสวนที่ทำหน้าที่หัวหน้า และพนักงานสอบสวนที่ทำหน้าที่เวรยาม รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่ตำรวจประกอบด้วย รอง สว.สส. เป็นทีมในการติดตามจับกุมแต่ละคดีมีอาจสั่งการเด็ดขาดในทีมตนเอง

- พนักงานสอบสวนจะทำงานได้ดีรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ต้องมีทีมงานชัดเจนในแต่ละชุด ซึ่งจะต้องมีพนักงานด้านเอกสารธุรการ สืบสวน นิติวิทยาศาสตร์ในทีมเดียวกัน เมื่อเกิดเหตุพนักงานสอบสวนจะได้วินิจฉัยสั่งการทั้งการสอบปากคำ หาพยานหลักฐานและการสืบสวนข้อมูลที่ต้องการในทางคดีระบบการสอบสวนจึงจะเกิดประสิทธิภาพ แต่ปัจจุบันสิ่งที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนและธุรการขาดคือเงิน เรื่องของภาพรวมสถานีตำรวจภูธร พนักงานสอบสวนไม่สามารถวางแผนสั่งการได้ ทำให้ขาดประสิทธิภาพ และทำงานไม่ได้โดยตนเองตามลำพัง เฉพาะในคดีสำคัญหรือน่าสนใจเท่านั้นที่ทุกฝ่ายในสถานีตำรวจภูธรโดย ผกก. จะเข้ามาสั่งการให้ เดิมมี รอง ผกก.สืบสวนสอบสวนคอยดูและทั้ง2 งานอยู่ก็ยังประสานงานทั้งสองฝ่ายคือ พนักงานสอบสวนและฝ่ายสืบสวนได้อยู่ แต่ปัจจุบันเมื่อแยกฝ่ายสืบสวนออกไปแล้ว ทำให้ฝ่ายสอบสวนขาดลอย ต้องใช้อำนาจ ผกก.สถานีตำรวจภูธรในการประสาน ซึ่งบางครั้งมีภารกิจมาก จึงทำได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร

- พนักงานสอบสวนต้องคำนึงถึงความสำคัญของงานในหน้าที่ตนเอง พนักงานสอบสวนมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย รู้ข้อเท็จจริงในคดีมากที่สุด ต้องเป็นผู้ควบคุมการแสวงหาพยานหลักฐาน ต้องรู้ทุกขั้นตอนของการได้มาซึ่งพยานหลักฐานทุกอย่าง เพื่อรวบรวมให้ได้ข้อเท็จจริงมากที่สุด เพื่อนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษให้ได้ พนักงานสอบสวนต้องให้เวลาในการค้นหาพยานหลักฐาน ดังนั้น พนักงานสอบสวนต้องมีเวลาที่เหมาะสม เพื่อสามารถเสาะแสวงหารวบรวมพยานหลักฐานร่วมกับฝ่ายสืบสวน คดีบางคดีที่ไม่อาจหาผู้กระทำผิดได้อย่างชัดแจ้ง ควรเก็บรวบรวมเป็นสารบบ ไม่ต้องทำสำนวนให้เสียเวลา เมื่อทราบหรือรู้ตัวแล้วค่อยนำมาทำสำนวนต่อไป

- พนักงานสอบสวนต้องมีความเป็นมืออาชีพโดยมุ่งเน้นจรรยาบรรณและจริยธรรมให้เกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติ พนักงานสอบสวนควรมีโครงการเผยแพร่ความรู้ให้ประชาชนเกี่ยวกับงานในหน้าที่และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

- พนักงานสอบสวนต้องมีความรู้จริงในข้อกฎหมายต้องอบรมทดสอบอยู่เสมอ ควรพิจารณาคุณสมบัติในด้านบุคลิกภาพและเรื่องส่วนตัวด้วย ต้องน่าเชื่อถือศรัทธา ไม่ค้าสำนวน ไม่หาประโยชน์ใส่ตนจากผู้เดือดร้อนในคดี

- พนักงานสอบสวนทุกนายต้องได้รับการอบรมฝึกฝนเป็นอย่างดี เนื่องจากงานสอบสวนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนเป็นอย่างมาก ต้องมีความพร้อมทั้งความรู้ความชำนาญ ความอดทน มีเหตุผลในการทำสำนวนที่ถูกต้องและเที่ยงธรรม โดยมีหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่องานสอบสวน

- พนักงานสอบสวนบางนายไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน บางครั้งใช้วาจาไม่สุภาพกับผู้เสียหายหรือคู่กรณี

- ระบบกระบวนการยุติธรรมต้องพิสูจน์จากข้อเท็จจริงที่เป็นจริง เกิดจริง และตัวผู้กระทำตามพฤติกรรมมาพิสูจน์ความผิด ตามหลักกฎหมายและสิทธิเสรีภาพของประชาชนอันพึงกระทำได้

- ส่วนใหญ่แล้วพนักงานสอบสวนไม่มีความจริงจังหรือจริงใจต่อคดี เนื่องจากเมื่อมีเหตุเกิดแต่ละครั้ง พนักงานสอบสวนไม่เรียกพยานหรือผู้อยู่ในเหตุการณ์มาสอบสวนทันที ไม่เก็บวัสดุพยานและหลักฐานอย่างจริงจัง

ส่วนที่ 4 การบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ

จากคำถามปลายเปิดมีผู้เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะ แยกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1) กลุ่มผู้กำกับการ

- การที่พนักงานสอบสวนทำหน้าที่สืบสวนก่อนเกิดเหตุก็ดีนั้น ผลที่ได้รับถือว่ามีประโยชน์อย่างมาก เพราะพนักงานสอบสวนจะได้รู้ประเด็นการสอบสวนแต่ละคดีในการสอบปากคำผู้เสียหายและพยาน เมื่อมาปรับข้อเท็จจริงให้เข้ากับข้อกฎหมาย และขณะนี้มีการแยกงานสืบสวนเป็นตำแหน่งเฉพาะออกไปจากงานสอบสวน เมื่อเกิดคดีขึ้นแล้วงานสอบสวนกับงานสืบสวนมักต่างคนต่างทำ ความคืบหน้าทางคดีมักจะมีผลน้อย จึงเห็นว่า หากมีคดีสำคัญเกิดขึ้นให้จัดทีมพนักงานสอบสวนทำหน้าที่สืบสวนไปในตัว ออกไปทำการสืบสวนในระยะเบื้องต้นประมาณ 15 วันเป็นอย่างน้อย เพื่อรวบรวมพยานหลักฐานพร้อมกับชุดนิติวิทยาศาสตร์ โดยไม่ต้องเข้าเวรในระยะเบื้องต้น แต่ก็มีปัญหาอุปสรรคว่าชุดนิติวิทยาศาสตร์มีไม่เพียงพอตามความต้องการ

- เห็นควรให้พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์และมีคุณภาพมากกว่านี้ ไม่สมควรที่จะมีชั้นยศของพนักงานสอบสวน เพราะจะไปเทียบกับเพื่อนๆที่จบมา เช่น 5 ปี ได้ สว.หลัก หากพนักงานสอบสวนไม่มีชั้นยศ จะแก้ไขปัญหาและขอให้เพิ่มพูนประสบการณ์และระยะเวลาของการทำงานในตำแหน่งของพนักงานสอบสวนได้ดียิ่งขึ้น

- เห็นด้วยในคดีที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ควรมีทีมงานสอบสวนมากกว่า 1 คนและควรมีฝ่ายสืบสวนมาร่วมทำการสืบสวนสอบสวนโดยมีหัวหน้าพนักงานสอบสวนเป็นหัวหน้าทีม ไม่เห็นด้วยในข้อ 4.3 เนื่องจากปัจจุบันมีตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่มีหน้าที่ในการสืบสวนอยู่แล้ว เช่น ตำรวจสายตรวจ ตำรวจสืบสวน เจ้าหน้าที่ลงประจำวันและงานอื่นๆ เป็นจำนวนมาก การให้พนักงาน

สอบสวนมาทำหน้าที่สืบสวนจึงเป็นการซ้ำซ้อน แต่เมื่อเหตุเกิดพนักงานสอบสวน ควรจะสามารถเรียงข้อมูลต่างๆจากสายตรวจ สืบสวน มาเพื่อประกอบการรวบรวมพยานหลักฐานและวางแนวทางสืบสวนสอบสวนได้ โดยหากในสถานีตำรวจภูธรมีการจัดระบบเอกสารที่ดีสามารถเรียกมาใช้งานได้ การมอบให้พนักงานสอบสวนซึ่งมีงานประจำอยู่แล้วออกทำสืบสวนไม่น่าจะก่อประโยชน์อะไรขึ้นมากนัก

- ในการทำสำนวนแต่ละคดี ควรทำงานในลักษณะเป็นทีมให้รับผิดชอบร่วมกัน เนื่องจากปัจจุบันแบ่งความรับผิดชอบในการทำสำนวนเป็นรายบุคคล บางคนมีสำนวนมาก บางคนมีสำนวนน้อย เนื่องเพราะมีสาเหตุ ปัจจัย มาจากหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น ขยัน เกียจคร้าน มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ในเรื่องกฎหมายที่ประชาชนมาแจ้งความ ขาดผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ขาดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาคดีในเรื่องนั้นๆ เป็นต้น

- ในปัจจุบันพระราชบัญญัติตำรวจฯ เขียนไว้ชัดแล้วถึงอำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจ ครอบคลุมแล้ว ดังนั้น ด้านการบริหารงานคดีต่างๆ หัวหน้าสถานีตำรวจทำได้

- ในส่วนของการสอบสวนควรกำหนดกรอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในระดับอย่างน้อย สารวัตรสืบสวนและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ช่วยงานของพนักงานสอบสวนในการสืบสวนคดีที่เกิดขึ้น ส่วนการจัดการเป็นทีมของพนักงานสอบสวนนั้นเห็นด้วย แต่ไม่ควรจัดเป็นแผนกต่างหาก

- การจัดการเกี่ยวกับงานสอบสวนนั้น กฎหมายระเบียบคำสั่งต่างๆ ควรต้องมีการปรับปรุงใหม่ เช่น ในสถานีตำรวจอาจกำหนดให้พนักงานสอบสวน (สบ.5) เป็นหัวหน้างานสอบสวนและสำนวนต่างๆ การประกันตัว หรือการจัดการของกลางต่างๆ ให้ขึ้นกับพนักงานสอบสวน (สบ.5) เท่านั้น ในส่วนระดับ บก. บช. ภ. ก็จะมีนายตำรวจที่ผ่าน สบ. แต่ละสถานีตำรวจภูธรหรือนครบาลหรืองานสอบสวนอื่นมาดำรงตำแหน่งเท่านั้น เพื่อเปิดโอกาสความก้าวหน้าให้กับพนักงานสอบสวน

- การจัดสายการบังคับบัญชาควรต้องมีการควบคุมดูแลในแต่ละชุด ให้คุณให้โทษได้ทุกคนจึงจะอยู่ในกรอบการทำงานนี้ถูกต้องเหมาะสม

- การมอบหมายปฏิบัติราชการแทนสามารถกระทำได้เฉพาะในส่วนของระเบียบตามที่ตำรวจกำหนด เช่น การส่งของกลางไปตรวจ การขอเอกสารติดต่อหน่วยงานต่างๆ แต่ในส่วนของคดีแล้วจะต้องปฏิบัติในฐานะรักษาราชการแทนเท่านั้นคดีจึงจะเชื่อว่าเสร็จสิ้น หากจะมาบริหารจัดการคดีโดยเร็วต้องกำหนดตัวพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบตาม ป.วิ.อ. ให้ชัดเจน

- ควรให้เป็นระดับสารวัตรจัดการบริหารงานคดีในสถานีตำรวจภูธร

- ควรกลับไปใช้ตำแหน่ง รอง1.ผู้กำกับการสืบสวนสอบสวนเหมือนเดิม เพราะสามารถควบคุมงานสืบสวนได้ด้วย

- ควรจะมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนเพิ่มขึ้นจากเดิมโดยเหตุผลที่ว่าให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น ทั้งในเรื่องของการสืบสวนก่อนและหลังเกิดเหตุ อันเป็นการ

ช่วยในงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอีกส่วนหนึ่ง นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

- ควรจัดเจ้าหน้าที่ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนที่มีความรู้ด้านกฎหมายและมีประสบการณ์ในการทำงาน

- ควรมีการจัดอบรม/ประเมินผลผู้เป็นหัวหน้างานสอบสวนเป็นระยะ

- งานในสถานีตำรวจมีการแบ่งแยกงานแต่ละด้านไว้ชัดเจนอยู่แล้ว

- งานสอบสวนน่าทำในลักษณะเดียวกับ DSI

- ตามข้อ 4.1 - 4.2 ขึ้นอยู่กับผู้กำกับว่าจะพิจารณาคดีไหนน่าสนใจหรือสะเทือนขวัญ สมควรออกคำสั่งให้มีคณะทำงานเป็นระบบ และมีการประชุมชี้แจงและรายงานให้ทราบเป็นระยะๆอยู่แล้ว ควรเพิ่มพนักงานสอบสวน ผู้ปฏิบัติ ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนให้มากๆก็พอแล้ว

- ตามข้อ 4.1 ผู้ที่ร่วมทำการสอบสวนควรเป็น พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ และตามข้อ 4.2 เห็นด้วยที่ต้องจัดเป็นแผนก เพื่อสอบสวนคดีประเภทต่างๆ แต่ต้องเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนเพียงพอในการทำงาน แต่ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ขาดแคลน พนักงานสอบสวนไม่ควรทำอย่างยิ่ง

- ระบบการแจ้งความ ควรจะมีรูปแบบของ software เป็นแบบฟอร์มต่างๆ บรรจุลงในข้อมูล ควรจะต้องลิงค์กันทั้งหมด ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานทางทะเบียนราษฎร์ ประกันภัย ประกันสังคม ทะเบียนบ้าน ทะเบียนรถ โทรศัพท์เคลื่อนที่ทุกระบบ ศูนย์หมายจับ ศูนย์คนหายพลัดหลง อาชญากรรมข้ามชาติ บุคคลต้องห้าม

2) กลุ่มพนักงานสอบสวน

- ในทางปฏิบัติไม่สามารถทำได้จริง

- ในสายงานต่างๆ ยกเว้นงานสอบสวน ควรแยกการบริหารจัดการสั่งการบังคับบัญชาโดยพนักงานสอบสวนตามลำดับขั้นตามระบบ ARC

- ให้พนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรตามความรู้ความสามารถที่มีระดับสูงที่สุดเป็นหัวหน้าควบคุมโดยเอกภาพ การให้สายอื่นมาสั่งการ ไม่ใช่หลักการบริหารที่ดีเพราะไม่เคยรู้เรื่องการสอบสวน การทำสำนวนมาก่อน โดยขึ้นตรงต่อหัวหน้าสถานี พนักงานสอบสวนเป็นผู้ทำสำนวนไม่มีเวลาออกไปสืบสวนนอกสถานีตำรวจภูธร ปัจจุบันได้แยกงานสืบสานออกต่างหากอยู่แล้ว ให้งานสืบสวนเป็นผู้สืบสวน ได้หลักฐานอย่างใดนำมอบพนักงานสอบสวนเพื่อสอบสวนต่อ

- กรณีหากมีการจัดให้มีการสืบสวนก่อนเกิดเหตุ เห็นควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนเป็นผู้ดำเนินการและรวบรวมข้อมูล ลำพังพนักงานสอบสวนหลังได้รับแจ้งหรือรับคำร้องทุกข์แล้วก็มีหน้าที่ต้องดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐาน ก็ไม่มีเวลาเพียงพอแล้ว หากต้องมารับภาระสืบสวนก่อนเกิดเหตุอีก จะทำให้งานสอบสวนขาดคุณภาพ เนื่องจากระยะเวลามีจำกัด ซึ่งพนักงาน

สอบสวนเองทำงานลำบากมาก โดยเฉพาะคำสั่งตำรวจที่ 960/2537 ลง 10 ส.ค. 2537 ซึ่งยังไม่ได้รับการแก้ไขยังใช้บังคับอยู่ ทำให้พนักงานสอบสวนถูกพิจารณาข้อบกพร่องบ่อยครั้ง โดยเฉพาะการรวบรวมพยานหลักฐานในปัจจุบันมิใช่หน่วยงานของพนักงานสอบสวนจะดำเนินการเองได้ทั้งหมด ต้องรอพยานหลักฐานที่สำคัญจากหน่วยงานอื่นมาประกอบด้วย ซึ่งพนักงานสอบสวนจะไปบังคับให้หน่วยงานอื่นดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ตนเองกำหนดไม่ได้ นอกจากไปขอความร่วมมือเป็นการเฉพาะ โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เป็นการส่วนตัว ซึ่งหากเกิดความบกพร่องก็ไม่พ้นพนักงานสอบสวนต้องเป็นผู้รับผิดชอบ

- งานสอบสวนกับงานสืบสวนเป็นงานที่ควรอยู่ในทีมเดียวกัน มีหัวหน้าคนเดียวกัน จึงจะสามารถสั่งการและประสานข้อมูลกันทำให้การทำงานสัมฤทธิ์ผล ไม่ใช่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่แยกงานสืบสวนออกจากงานสอบสวน โดยมีหัวหน้างานคนละส่วนแยกจากกัน ทำให้ไม่สามารถประสานข้อมูลและสั่งการได้เพราะเป็นการข้ามสายงาน การทำงานจึงยากที่จะประสบผลสำเร็จ แม้จะพยายามทั้งสืบสวนทั้งสอบสวน แต่ก็เป็นการยากที่จะประสบผลสำเร็จเพราะขาดกำลังพล อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้และยานพาหนะในการทำงาน ดังนั้น จึงเห็นว่า ควรจะกลับไปสู่ระบบเดิมที่งานสอบสวนและงานสืบสวนมีหัวหน้างานคนเดียวกัน

- การจะให้พนักงานสอบสวนทำหน้าที่สืบสวนก่อนเกิดเหตุด้วยนั้น พนักงานสอบสวนในแต่ละสถานีตำรวจมีน้อย เฉพาะสำนวนการสอบสวนที่มีอยู่ในมือก็แทบไม่มีเวลาลุกไปไหนแล้ว พอออกเวรก็ต้องไป ผลัดฟ้อง ฝากขัง เป็นพยานศาล แล้วจะเอาเวลาไหนไปสืบสวนก่อนเกิดเหตุ ขนาดเกิดเหตุแล้ว ขอความร่วมมือจากฝ่ายสืบสวนยังยากเลย

- การจัดทีมงานสืบสวนสอบสวนในคดีที่สำคัญหรือประชาชนให้ความสนใจ ควรจัดให้มีทีมงานโดยเฉพาะควรสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐาน

- การดำเนินคดีในสถานีตำรวจควรจะจัดเป็นทีม โดยมีหัวหน้าทีมเป็นพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ นั้นหมายถึง ต้องมีพนักงานสอบสวนเพียงพอ หัวหน้าทีมไม่ต้องเข้าเวร แต่เป็นผู้มีหน้าที่ควบคุมสั่งการคดีที่เกิดขึ้น

- การทำงานเป็นทีมจะช่วยกันคิดช่วยกันทำแบ่งหน้าที่กันไป จะทำให้งานมีประสิทธิภาพคุณภาพมากขึ้น แต่งานนี้เป็นหัวหน้าที่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางการสอบสวนได้ชัดเจน เพื่อให้งานเดินไปได้อย่างมีคุณภาพประสิทธิภาพ พนักงานอัยการศาลก็จะยอมรับพนักงานสอบสวนว่า ทำงานด้วยคุณภาพจริงๆ ทุกวันนี้เรามองพนักงานสอบสวนว่าเป็นอยู่ในกระบวนการยุติธรรมคนละระดับกับศาล พนักงานอัยการสั่งพนักงานสอบสวนทำอะไรก็จะยอมไปหมด เพราะพนักงานสอบสวนจะถูกให้ยอมรับพนักงานอัยการและศาลมาตั้งแต่เริ่มต้นในระดับ ร.ต.ต. เป็นต้นมา โดยไม่มีผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปมาปกป้องแก้ไขหรือโต้แย้งให้ จึงทำให้งานสอบสวนขาดดุลยภาพที่ดี ซึ่งมีผู้พูดเสมอว่า พนักงานสอบสวนคือ

ต้นธารของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะพนักงานสอบสวนคือ ผู้ที่รวบรวมพยานหลักฐานทั้งปวงเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม (อ้าง ป.วิ.อ. มาตรา 2 (11) มาตรา 131) หากพนักงานสอบสวนขาดความรู้ความสามารถขาดประสบการณ์ในการสอบสวน (รวมตั้งแต่ตัวพนักงานสอบสวน หัวหน้างานสอบสวน หัวหน้าพนักงานสอบสวน) การรวบรวมพยานหลักฐานจะมีคุณภาพและประสิทธิภาพได้อย่างไร เพราะเริ่มต้นของคดีไม่ดี ลงท้ายก็ต้องไม่ดี จะให้พนักงานอัยการและศาลเก่งระดับเกียรตินิยมอันดับ 1 ก็ช่วยไม่ได้ ระบบการสอบสวนเริ่มต้นที่การสอบสวนพยานหลักฐาน หากผู้รวบรวมพยานหลักฐานไม่นำพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเข้ามาในคดี หรือเข้ามาอย่างไม่มีความรู้ หรือมีประสบการณ์มาประกอบ ขั้นตอนที่ถูกต้อง พนักงานอัยการเก่งแค่ไหนก็ไม่มีประโยชน์ ศาลเก่งแค่ไหนก็ลงโทษจำเลยไม่ได้ อย่างดีก็สั่งไม่สอบหรือยกฟ้องเป็นหลัก ซึ่งจะพัฒนาระบบในกระบวนการยุติธรรมต้องเริ่มต้นดี ถ้าเริ่มต้นไม่ดีไม่มีประโยชน์ ซึ่งในปัจจุบันจะไปเน้นที่อัยการและศาล แต่พนักงานสอบสวนยังไงก็ได้ เพราะผู้บริหารในระดับตำรวจมองแต่ระบบการสืบสวนปราบปรามเป็นหลัก คดีเกิดขึ้นจับผู้ต้องหาได้ก็จบ ซึ่งการจับผู้ต้องหากระทำความผิด แต่ขั้นตอนการรวบรวมพยานหลักฐานยังมีอีกมาก จะต้องหาพยานหลักฐานมาเสนอให้ศาลฟังโดยปราศจากข้อสงสัย ศาลจึงจะลงโทษ อันนี้เป็นเรื่องของพนักงานสอบสวนโดยตรง แต่ในระดับของตำรวจจับผู้ต้องหาได้ก็ถือว่าปิดคดีได้ "จบ" ส่วนศาลจะลงโทษหรือไม่ "ไม่สำคัญ"

- การบริหารจัดการคดีจะประสบความสำเร็จต้องอาศัยทีมพนักงานสอบสวนในการรวบรวมพยานหลักฐาน โดยมีสายงานสืบสวนของธุรการคดีประกอบเป็นส่วนสำคัญ ผู้บริหารทีมสอบสวน จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสืบสวนสอบสวนพอสมควรจึงเกิดประสิทธิภาพ
- กำลังพนักงานสอบสวนในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ ควรกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนเพิ่มขึ้นในแต่ละสถานีตำรวจตามปริมาณคงที่ให้ได้สัดส่วนกัน เพื่อที่จะได้บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ขณะนี้ทุกสถานีตำรวจยังขาดพนักงานสอบสวน ขาดเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสอบสวน เห็นควรให้หน่วยเหนือจัดกำลังตำรวจเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น เพื่อความเหมาะสมกับปริมาณงานการสอบสวน
- ควรแยกงานสอบสวนออกจากสถานีตำรวจ งานตามกฎหมายหรือการจัดการตามกฎหมาย ปัจจุบันมีภารกิจมากทั้งทางด้านสิทธิของผู้เสียหายและผู้ต้องหา การจัดให้งานสอบสวนอยู่ในสถานีตำรวจภูธร จึงมิได้ดำเนินการในบางเรื่อง เช่น การติดตามพยาน เป็นต้น
- ควรแยกงานสอบสวนออกมาเป็นอิสระจากการบริหารในระบบสถานีตำรวจ
- ควรให้พนักงานสอบสวนมีบทบาทในการบริหารงานในสถานีตำรวจ
- ควรให้พนักงานสอบสวนมีอิสระในงานสอบสวนจริงๆ
- ควรกำหนดให้สารวัตรมีหน้าที่สอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานในคดีสำคัญด้วย

- ควรจัดชุดงานสอบสวนมี สารวัตร 1 คน รองสารวัตร 3 คน ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน 1-2 คน จัดชุดสืบสวนประจำงานสอบสวน

- งานสอบสวนต้องเป็นอิสระ เพราะความรับผิดชอบอยู่ที่พนักงานสอบสวน

- ต้องมีการปรับปรุงระบบกฎหมาย วิธีปฏิบัติของงานสอบสวนให้คล่องกว่านี้ ขั้นตอนปฏิบัติเกี่ยวกับกฎหมายยุ่งยากมาก

- ทีมงานสอบสวนควรจะมีมากกว่านี้ เพราะการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นรับแจ้งเหตุ ต้องมีพิสูจน์หลักฐาน พลขับ ผู้ช่วยงานสอบสวน ในการเข้าพื้นที่ ซึ่งเมื่อเหตุเกิดต้องรวบรวมหลักฐาน ต้องรายงานเหตุเบื้องต้นไม่รู้ว่ากี่หน่วยงานและพนักงานสอบสวนเข้าเวรตลอด 24 ชม. แต่หน่วยงานอื่นที่จะต้องมาร่วมตรวจสถานที่เกิดเหตุ ร่วมสอบสวนโดยเฉพาะทำงานฝ่ายปกครอง อัยการ นักสังคม นักจิตวิทยา มีจำนวนน้อยและไม่เข้าเวรเหมือนตำรวจ

- ปัญหาใหญ่ในการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจคือ กำลังพลซึ่งไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของคดีที่เกิดขึ้น รวมถึงการให้บริการแก่ประชาชนที่มีปริมาณมากขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม

- ผกก.หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรต้องสนใจและใส่ใจงานคดีมากกว่า มิใช่สนใจเฉพาะคดีที่คนสนใจหรือลงข่าวสื่อมวลชนเท่านั้น สั่งการให้ฝ่ายสืบสวน ออกสืบสวน รวบรวมพยานหลักฐานช่วยพนักงานสอบสวน

- รองผกก. ควรเป็นผู้ผ่านงานสอบสวนมาอย่างยาวนานและเป็นผู้มีประสบการณ์เท่านั้น จะเอา รอง ผกก. ฝ่ายอื่นมาเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานสอบสวนไม่น่าจะเหมาะสมและไม่เกิดประโยชน์สูงสุดจากการเปลี่ยนแปลงตามแบบสอบถามนี้

- รองสารวัตร ควรมีสายบังคับบัญชาขึ้นกับสารวัตรสอบสวน, สารวัตรสอบสวนควรมีสายบังคับบัญชาขึ้นกับรองผู้กำกับการสอบสวน, รองผู้กำกับการสอบสวนควรมีสายบังคับบัญชาขึ้นกับ1.ผู้กำกับการ (ควบคุมการสอบสวน) เห็นควรให้ผู้กำกับการ (ควบคุมการสอบสวน) เป็นหัวหน้างานสอบสวนสั่งคดีภายในสถานีตำรวจ โดยไม่ต้องเสนอผู้กำกับการหัวหน้าสถานี เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านงานสอบสวนอยู่แล้ว เพื่อจะทำให้งานสอบสวนเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- เห็นด้วยกับความเห็นตามประเด็นดังกล่าวข้างต้นทุกประเด็น เพราะปัจจุบันเป็นการทำงานคนเดียว โดยไม่มีผู้ชี้แนะ หากไม่ถามก็คิดว่าจะสามารถทำงานได้และต้องมีการทำงานเป็นทีม ทั้งสอบสวนและสืบสวนให้ควบคู่กันไป

- เห็นด้วยว่าพนักงานสอบสวนต้องปกครองโดยพนักงานสอบสวนให้คุณให้โทษได้ มีอิสระ และตรวจสอบได้ และแยกการปกครองออกจากสายบริหาร เพราะการอำนวยความยุติธรรมจะตีคำนวณออกมาเป็นตัวเลข สถิติไม่ได้ ดังนั้น ควรตั้งกองบัญชาการสอบสวนขึ้นตรงกับ สตช. แยก

กองบังคับการลงตามท้องที่และหน่วยต่างๆ ที่มีอำนาจสอบสวน ด้วยเหตุอำนวยความยุติธรรมกับบังคับใช้กฎหมายต้องแยกออกจากกัน เพื่อถ่วงดุลและประสานการปฏิบัติต่อกัน ส่วนที่จะให้พนักงานสอบสวนมีหน้าที่สืบสวนด้วยนั้น ไม่เห็นด้วย แต่ควรจัดเจ้าหน้าที่สืบสวนตลอดจนผู้ช่วยพนักงานสอบสวนประจำตำแหน่ง ซึ่งปัจจุบันมีแต่ตำแหน่ง แต่ไม่มีคนปฏิบัติและไม่ได้เป็นผู้ช่วยพนักงานสอบสวนจริงๆ การทำหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมี 2 ส่วนคือ รับแจ้งเหตุ รับคำร้องทุกข์ กล่าวโทษกับการรวบรวมพยานหลักฐานหรือการทำสำนวน การสอบสวนทั้ง 2 ส่วน ต้องทำควบคู่กันไป จะแยกออกจากกันไม่ได้ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

- การประเมินเพื่อตำแหน่งสูงขึ้นต้องมีกำลังพลที่ชัดเจน เช่น 1:2:5:10 (ผกก., รองฯ,สว) เพื่อทำหน้าที่ดูแลให้คำแนะนำต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพและแบ่งหลักเกณฑ์ประเภทคดีที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และเห็นว่าระดับสถานีตำรวจผู้จะเป็นหน.สถานีได้ควรเป็นหัวหน้างานสอบสวนในสถานีมาก่อน เพราะจะได้มีความรู้ด้านสอบสวน ตามเหตุผลที่ให้ไว้ตามส่วนที่2

3) กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม

- เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีจำนวนมาก การจัดการ ควบคุมสั่งการ เห็นควรมีหัวหน้างานแต่ละกลุ่มคอยกระตุ้นการปฏิบัติงาน

- เห็นควรด้วยโดยเฉพาะข้อ 4.5 เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและไม่เบื่อหน่ายจำเจในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับเปลี่ยนบุคคลากรให้ตรงกับความถนัด โดยใช้อำนาจของ ผกก. ซึ่งเป็นหัวหน้าสถานีโดยแท้จริง

- ไม่ต้องให้รีบรับเลขคดี เนื่องจากบางครั้งคดีอาจไม่มีความผิดทางอาญา

- การสืบสวนก่อนเกิดเหตุเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนที่ทำได้อยู่แล้ว การที่จะกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนมีหน้าที่เป็นผู้สืบสวนสอบสวนเพิ่มขึ้นมาอีกเป็นการไม่มีประโยชน์

- มีคนร่วมทำงานเป็นทีมต้องดีกว่าคนเดียว

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องปรับปรุงตัวชี้วัดในเรื่องของคดีที่เกิดขึ้นกับการดำเนินการ โดยให้ยอมรับสภาพคดีที่เกิดขึ้นจริง ส่วนการสืบสวนปราบปรามจับกุม เพื่อสามารถออกหมายจับผู้กระทำผิดได้ให้ถือว่าบรรลุผล ในเรื่องระเบียบข้อกฎหมาย ต้องมีนิติกรที่เสนอร่างกฎหมายต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานสอบสวน เช่น การควบคุม การสอบสวนเด็ก เยาวชน เพราะปัญหาในปัจจุบันเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดมีปริมาณที่เพิ่มขึ้น แต่กฎหมายเอื้อประโยชน์จึงไม่เกิดความเข็ดหลาบและคนกระทำผิดมักเป็นกลุ่มเดิมที่เคยกระทำผิด การควบคุมสำนวนคดีควรให้พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ เป็นผู้ควบคุมเร่งรัดการทำสำนวนของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการและพนักงานสอบสวน

- หากพนักงานสอบสวนควรทำหน้าที่สืบสวนก่อนเกิดเหตุด้วย ควรให้พนักงานสอบสวนทำสำนวน 70 สำนวนต่อปี

4) กลุ่มงานจราจร

- แบบเดิมที่เคยเป็นมาดีอยู่แล้ว ไม่เห็นต้องเปลี่ยน แต่ถ้าหากจะแยกสายการบังคับบัญชาออกไปให้ชัดเจน ต้องให้ชัดเจนทุกอย่าง รวมถึงเรื่องการสั่งคดีด้วย

- ในคดีสำคัญควรมีพนักงานสอบสวนมากกว่า 1 คนทำเป็นทีมแยกสอบแต่ละประเด็นไป ชุดสอบ ชุดรวบรวมพยานฯ ส่วนคดีไม่สำคัญ มอบหมายให้พนักงานสอบสวน (รอง สว.) ดำเนินการ และในคดีเกี่ยวกับสตรี ต้องมีพนักงานสอบสวนที่เป็นสตรีร่วมด้วยทุกครั้ง

- ควรลงรับคดีตามความเป็นจริง

5) กลุ่มงานสืบสวน

- เห็นด้วยกับการที่ให้สารวัตรเป็นหัวหน้าแผนกในการควบคุมงานด้านต่างๆ ของโรงพักโดยมี ผกก.หัวหน้าโรงพักเป็นผู้ควบคุมงานอีกขั้นหนึ่ง และโดยมี รองผกก. เป็นผู้ช่วย1.ผู้กำกับการตามงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนการสอบสวนในคดีสำคัญที่ ผกก. หัวหน้าโรงพักเห็นว่า ควรมีจำนวนพนักงานสอบสวนมากกว่า 1 คน ก็สามารถออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานสอบสวนขึ้นมาทำงานได้

- เห็นว่าปัจจุบันจำนวนพนักงานสอบสวนแต่ละระดับไม่ได้สัดส่วนกัน

- ในคดีสำคัญที่สลับซับซ้อนควรให้ผู้มีอำนาจตั้งทีมงานสืบสวนและสอบสวนร่วมกันเพื่อคลี่คลายคดีให้เร็วที่สุด

- ในทางปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะหากไม่เฉพาะเป็นทีมของพนักงานสอบสวน แต่มีทีมอื่นเข้ามาร่วมด้วย ทุกวันนี้ได้แต่เลือกเฉพาะงาน VIP เท่านั้น หากไม่ใช่คดี VIP ก็มักจะทำเสียมิได้ หรือเช่นกันหากผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่เป็นก็จะทำไปเยี่ยงหน้างานธรรมดาเท่านั้นเช่นกัน

- การบริหารจัดการคดี ในระดับสถานีตำรวจภูธรต้องกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอและงานสอบสวนต้องตั้งเป็นคณะทำงานเฉพาะคดีสำคัญ

- ควรให้รอง ผกก. เพียงตำแหน่งเดียวที่ควบคุมงานสอบสวนและงานสืบสวนโดยให้มีสารวัตรสอบสวน 1 นาย และสารวัตรสืบสวน 1 นาย เป็นหัวหน้าแผนกเพื่อเป็นเอกภาพและคล่องตัวในควรปฏิบัติและเป็นแนวทางเดียวกัน

- ควรมีหัวหน้าแผนกคอยควบคุมกำกับดูแลการทำงานอาจจะเป็น ระดับ สว.

- งานสืบสวนกับสอบสวนไม่ควรแยกออกจากกัน หากแยกกันอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แนวโน้มสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะเสียงานด้านสอบสวนไปจากหน่วยอย่างแน่นอน ด้วยเหตุผลเรื่องความเหมาะสมและประสิทธิภาพ

- ตามข้อ 4.5 ตำแหน่ง รองผกก. มีกฎหมายรองรับกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนในความรับผิดชอบซึ่งรองจาก ผกก. นั้นเห็นด้วย หากจะกำหนดให้ ผกก. มอบหมายทั้งหมดนั้นไม่ได้เพราะ ผกก. ก็คือคน บางคนดี บางคนก็ไม่ดี หากมีอคติจะไม่มอบงานราชการจะเสียหาย

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรแยกการบริหารพนักงานสอบสวนออกต่างหากที่ชัดเจนเป็นเอกเทศ

6) กลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527

- เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีจำนวนมาก การจัดการ ควบคุมสั่งการ เห็นควรมีหัวหน้างานแต่ละกลุ่มคอยกระตุ้นการปฏิบัติงาน

- เมื่อพนักงานสอบสวนรับคดีผู้บังคับบัญชาควรวางแผนสั่งการในการสอบสวนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และควรมีหัวหน้าพนักงานสอบสวนควบคุม/สั่งการทุกระยะ 5, 10, 15, 30 วัน เพื่อให้คดีมีความคืบหน้า รวมทั้งให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนทุกระยะ 6 เดือน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติ

- เมื่อมีคดีสำคัญเกิดขึ้นให้พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญพิเศษควบคุมการปฏิบัติของพนักงานสอบสวนให้เป็นระบบไม่ใช่สั่งให้ชุดสืบสวนติดตามเพียงฝ่ายเดียว

- เห็นด้วยกับแนวทางการบริหารจัดการคดีตามลำดับชั้น และควรจัดพนักงานสอบสวนเป็นชุดๆ เพื่อจะได้มีการแบ่งมอบงานกันทำและสามารถติดตามคดีได้อย่างต่อเนื่อง จนกว่าจะออกหมายจับหรือฟ้องผู้ต้องหาได้ สำหรับคดีที่จะต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะนั้น เห็นว่าสมควรกำหนดตำแหน่งเป็นเรื่องๆ โดยแยกเป็นคดีสำคัญๆ เช่น คดีทางเทคโนโลยี คดีทรัพยากรธรรมชาติ คดีที่เกี่ยวกับอาชญากรรมทั่วไป คดีทางเศรษฐกิจ ฯลฯ

- เห็นด้วยกับแบบสอบถามอย่างยิ่ง แต่ปัจจุบันเป็นตรงกันข้ามทุกข้อ

- ในขณะคดีแต่ละคดีจะมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นและมีการต่อสู้คดีนั้นๆเป็นส่วนมาก ฉะนั้น พนักงานสอบสวนจำเป็นต้องมีความละเอียด รวบรวมหลักฐานพยานต่างๆไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยแต่ก่อนจนถึงปัจจุบันพนักงานสอบสวนมีไม่เพียงพอและไม่ค่อยได้ออกไปดูสถานที่เกิดเหตุเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ

- ในสถานีตำรวจภูธรมีการทำงานเป็นระบบดีแล้ว ควรเพิ่มบุคลากรในทุกแผนก

- ให้เพิ่มตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในแต่ละสถานีตำรวจจากปัจจุบัน เช่น จากเดิม 4 คนเป็น 5 คน เพื่อความรวดเร็วในการบริการทางยุติธรรม

- กรณีมีคดียุ่งยากซับซ้อนหรือจะต้องมีการระดมกำลังจากทุกฝ่ายมาคลี่คลายคดี หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรหรือ ผบก. สามารถบูรณาการกำลังจากทุกฝ่ายมาทำหน้าที่พนักงานสอบสวนได้ กรณีหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรมอบหมายคนที่ไม่เหมาะสมทำหน้าที่พนักงานสอบสวนภายในสถานีตำรวจภูธร ผบก. ก็มีอำนาจที่จะสั่งการแก้ไขให้เหมาะสม หรือมีอำนาจดำเนินการในการปกครองกับหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรได้ ปัญหาข้อนี้สามารถแก้ไขได้

- การแต่งตั้งบุคคลควรมีระบบคุณธรรมมากกว่านี้ และแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ปราศจากการวิ่งเต้นเส้นสาย

- การทำงานเป็นทีมตามหลักวิชาการคือว่ามี แต่ตามความเป็นจริงงานในระดับสถานีตำรวจมีคดีเข้ามาจำนวนมาก หากทำงานเป็นทีมงานจะล่าช้าเนื่องจากต่างคนต่างเกี่ยงกันทำงาน

- การทำหน้าที่สืบสวนก่อนเกิดเหตุ ควรมอบหมายให้งานสืบสวนโดยเฉพาะ เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีหน้าที่สอบสวน แต่ควรให้พนักงานสอบสวนมีหน้าที่ในการสืบสวนหลังเกิดเหตุหรือรับคำร้องทุกข์หรือรับคดีได้แล้ว เพราะจะทราบแนวทางในการสืบสวนได้ดี ควรจัดหัวหน้าพนักงานสอบสวนแยกเป็นฝ่ายคดีอาญาทั่วไปและฝ่ายจราจรหรือพระราชบัญญัติต่างๆเพื่อมีเวลาในการควบคุมตรวจสอบและหมุนเวียนกันเป็นหัวหน้าชุดแต่ละฝ่ายเป็นระยะๆ

- การที่จะกำหนดให้มีพนักงานสอบสวนที่มีอำนาจสืบสวนก่อนเกิดเหตุจะซ้ำซ้อนกับรองสารวัตรสืบสวน

- การที่มีพนักงานสอบสวนผู้มีประสบการณ์สูงๆ ไว้คอยเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่พนักงานสอบสวนในระดับรองๆ ลงมาจะเห็นผลดีในการทำการสอบสวน จึงควรจะมีการทำงานเป็นทีมและมีหัวหน้าทีมที่มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถ

- การบริหารจัดการเกี่ยวกับพนักงานสอบสวนในปัจจุบันดีพอสมควรอยู่แล้ว เพียงแต่ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปต้องมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านสอบสวนให้เพียงพอและทันสมัยโดยไม่มุ่งเน้นเฉพาะงานด้านการป้องกันปราบปราม แต่งานด้านสอบสวนได้ให้นโยบายไว้อย่างเดียว ส่วนงบประมาณที่จะสนับสนุนนำไปใช้พัฒนาด้านอื่นมากเกินไป โดยเฉพาะงบด้านการสืบสวนสอบสวน เพราะพนักงานสอบสวนก็มีอำนาจสืบสวนในคดีในความรับผิดชอบของตนอยู่แล้ว ย่อมต้องมีงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการสืบสวนดังกล่าวด้วย

- การบริหารจัดการในคดี พนักงานสอบสวนยังไม่สามารถทำได้ดีเพราะมีคดีมากเกินกำลัง จึงไม่สามารถจัดการคดีให้รวดเร็วยุติธรรมรวมถึงหัวหน้าหน่วยด้วย ที่ไม่สามารถจัดการบริหารคดีได้ เนื่องจากมีคดีมาก พนักงานสอบสวนน้อย พนักงานสอบสวนยังไม่มีความชำนาญในการทำสำนวน

- การบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจนั้น เมื่อกำหนดให้หัวหน้าสถานีเป็นผู้สั่งคดี ก็ควรมีคณะทำงานในการสั่งคดีของสถานีตำรวจ เช่น คณะผู้สั่งคดีอันประกอบด้วย ผกก. หัวหน้าสส. , รอง ผกก.สส. , หัวหน้างานสอบสวน พนักงานสอบสวนเจ้าของคดี ร่วมกันพิจารณาในการสั่งคดีสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง พิจารณาเฉพาะคดีอาญา หรือคดีตามพระราชบัญญัติยาเสพติด โดยไม่รวมคดีศาลแขวง หรือคดียินยอมความได้ จะทำให้การสั่งคดีมีความรอบคอบและหลักฐานสมบูรณ์ สำหรับคดีที่ไม่รู้ตัวผู้กระทำ ควรเอาเข้าคณะกรรมการเดือนละครั้ง เพื่อร่วมกันพิจารณาและหัวหน้าสถานีตำรวจจะได้พิจารณาสืบสวนหาตัวคนร้ายอย่างต่อเนื่อง

- การบริหารจัดการคดีควรให้พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบแต่ละคดีมีความเป็นอิสระในการมีความเห็นในคดีอย่างแท้จริง ปราศจากการแทรกแซงจากอำนาจอิทธิพลของผู้มีอำนาจทั้งผู้บังคับบัญชา และนักการเมืองและควรให้อำนาจพนักงานสอบสวนใช้ดุลยพินิจพิจารณาก่อนรับคำร้องทุกข์ว่าแต่ละเรื่องที่ราษฎรมาพบเป็นความผิดอาญาหรือไม่

- การพิจารณาคดีในสถานีตำรวจภูธรต้องมีการถ่วงดุลอำนาจของพนักงานสอบสวนกับผู้บริหารงานสอบสวนและหัวหน้าพนักงานสอบสวนไว้ด้วยอิสระทางความคิดข้อกฎหมายความเห็นสามารถมีได้ แต่อิสระในการเสาะแสวงหาพยานหลักฐานต้องร่วมคิดหลายๆฝ่าย โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา

- การสอบสวนยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของ ผกก. ซึ่งบางครั้งมีความเห็นไม่ตรงกันจึงยากแก่การปฏิบัติและเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมาย พนักงานสอบสวนจะเป็นผู้รู้ปัญหามากที่สุดเกี่ยวกับการเอาตัวผู้กระทำผิดไปดำเนินคดีถึงชั้นศาล ควรที่จะปล่อยให้หัวหน้างานสอบสวนรับผิดชอบโดยอิสระ

- กำลังพลพนักงานสอบสวนมีจำนวนน้อยกว่าปริมาณงาน จึงไม่ควรหรือเห็นด้วยตามข้อ 4.1-4.4 จะทำให้กำลังพลที่ขาดแคลนอยู่แล้วยิ่งเกิดอุปสรรคปัญหาเพิ่มขึ้นมาอีก เมื่อเกิดคดีสำคัญให้อำนาจผู้บริหารสั่งการได้ตามอำนาจ อย่าให้เกินอำนาจ เมื่อกำลังพลมีเพียงพอคอยดำเนินการ

- ควรเน้นเอกภาพของการบังคับบัญชาและความเป็นผู้นำที่ต้องรับผิดชอบผลรวมของงานที่ประชาชนได้รับและสัมผัสได้เป็นผลงานของทุกแผนก การแบ่งแผนกภายในควรทำเพียงเป็นทางเติบโต และเป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติการตามที่ผู้นำมอบหมาย

- ควรจัดแผนกเพื่อสอบสวนคดีประเภทต่างๆ มีสารวัตร 4 คน คนที่ 1 สอบสวนคดีสำคัญต่างๆ คนที่ 2 สอบสวนคดีเกี่ยวกับยาเสพติดฯ คนที่ 3 สอบสวนคดีเกี่ยวกับอาชญากรรมฯ คนที่ 4 สอบสวนคดีเกี่ยวกับสิ่งผิดกฎหมายฯ การที่จะให้พนักงานสอบสวนมาทำหน้าที่สืบสวนด้วยก็เป็นการดี แต่อาจจะมีหน้าที่มากเกินไป อาจจะเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติหน้าที่และอาจจะมีกำลังพลไม่เพียงพอ อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

- ควรจัดระบบฐานข้อมูลของแต่ละคดีให้เป็นระบบสืบค้นได้ง่าย และแต่ละคดีที่ทำการสืบสวนสอบสวน ควรจะมีงบประมาณที่ใช้ในการสืบสวนสอบสวนด้วย

- ควรมีผู้บริหารสั่งการและบริหารจัดการคดีในระดับสถานีตำรวจเพียงคนเดียวเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติของแต่ละฝ่าย

- งานสืบสวนต้องรวมหรือร่วมกับงานสอบสวนจึงจะมีประสิทธิภาพในการดำเนินคดี แยกจากกันไม่ได้ พนักงานสอบสวนเปรียบเหมือนเลขาคณะทำงานที่คอยรวบรวมสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่คดี

- ตัวชี้วัดต่างๆในโครงการโรงพักเพื่อประชาชน เห็นควรมีเจ้าที่รับผิดชอบโดยจัดสอบเข้ามาโดยเฉพาะ สถานีตำรวจละ 1-2 ตำแหน่งเพื่อทำงานโดยเฉพาะ ปัจจุบันจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจรับผิดชอบโดยเฉพาะในการตรวจราชการเท่านั้น ผ่านแล้วผ่านเลย จึงล้มเหลวไม่สัมฤทธิ์ผล

- ตามข้อ 4.2 ไม่มีความจำเป็นต้องจัดเป็นแผนกเพื่อการสอบสวนคดีประเภทต่างๆ เพราะเมื่อมีคดีเกิด พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบคดีต้องดำเนินการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานด้วยตนเอง หากแต่คดีที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนควรจะแต่งตั้งผู้มีความชำนาญ หรือมีประสบการณ์ทางคดีร่วมสอบสวน หรือควบคุมการสอบสวนจนกว่าคดีจะแล้วเสร็จ

- ทุกประเด็นคำถามข้างต้นคือปัญหาที่จะต้องได้รับการแก้ไข และที่สำคัญต้องปฏิบัติหรือทำให้เกิดรูปธรรม ซึ่งที่ผ่านมาไม่เคยทำได้เลย ถูกมองข้ามจากผู้บังคับบัญชาที่มีอคติต่อข้าราชการตำรวจสายสอบสวนที่เติบโตมาจากการทำงานไม่ได้วิ่งเต้น ถูกมองว่าไม่ให้ผลประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชาได้ พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ เมื่อทำงานมาถึงระดับหนึ่งจะต้องมอบหมายให้รับผิดชอบแบบผู้บริหารมีลูกทีมพร้อมทำงาน มิใช่จะต้องเป็นพนักงานสอบสวนเวรตลอดจนปลดเกษียน และเพื่อมิให้เกิดความเบื่อหน่ายเกินไป ก็ควรให้สิทธิในการโยกย้ายไปทำหน้าที่สายงานอื่นได้เหมือนข้าราชการสายอื่น เช่น สายป้องกรปราบปราม สายจราจร สายอำนวยการ เป็นต้น

- ปัจจุบันคดีที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนหรือคดีสำคัญ ได้มีการตั้งคณะสอบสวนร่วมทำการสอบสวนแล้ว ถ้าจะให้การสอบสวนมีประสิทธิภาพ น่าจะมีการจัดพนักงานสอบสวนรับผิดชอบตามประเภทคดี ปัจจุบันพนักงานสอบสวนต้องสอบสวนคดีทุกประเภทด้วยตนเองและตำรวจกำหนดให้พนักงานสอบสวน 1 คน รับผิดชอบสำนวนการสอบสวน 70 คดีต่อปี สถานีตำรวจตามอำเภอหรือตำบลอื่นๆ นอกจากอำเภอเมืองหรืออำเภอใหญ่แล้วมีพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอที่จะกำหนดให้รับผิดชอบคดีแต่ละประเภทเป็นทีมไม่ได้ ถ้าจะให้การรับผิดชอบต่อคนต่อปีที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมากำหนดจำนวนพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ การที่จะให้พนักงานสอบสวนทำหน้าที่สืบสวนก่อนเกิดเหตุด้วยนั้น พนักงานสอบสวนที่มีหน้าที่เป็นผู้สืบสวนจะต้องไม่เป็นคนเดียวกัน ควรจะเป็นพนักงานสอบสวนที่มีหน้าที่สืบสวนโดยเฉพาะ

- ปัจจุบันดีอยู่แล้วแบ่งเป็นหมวดงานสอบสวน งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน แบ่งหน้าที่ได้ชัดเจน หากจะแต่งตั้งหน่วยอื่นขึ้นมาจะเป็นกับซ้ำซ้อนกัน การปฏิบัติงานตำรวจไม่แตกต่างกัน เพราะหน้าที่และเป้าหมายอันเดียวกันคือ บริการประชาชนให้ได้รับความเป็นธรรมมากที่สุด

- พนักงานสอบสวนในปัจจุบันไปช่วยราชการงานด้านอื่นๆกันมาก นั่นหมายถึงหลายคนอยากออกนอกสายสอบสวน แต่ออกนอกสายไม่ได้ ทำให้งานสอบสวนที่มีพนักงานสอบสวนปฏิบัติงานจริงมีไม่เพียงพอ ไม่เกิดประสิทธิผลในงานสอบสวน ดังนั้น ผบ.ไม่ควรกีดกันพนักงานสอบสวน เพราะถึงอย่างไรก็เป็นตำรวจเช่นกัน ผู้ใดอยากออกนอกสายงานสอบสวนต้องได้ เพื่อรองรับตำรวจสายงานอื่นที่มีใจอยากจะเข้ามาปฏิบัติงานสายงานสอบสวน ดังนั้น การจัดการคดีในสถานีตำรวจภูธรหรือสถานีตำรวจ ใช้บังคับไม่ได้ทั้งประเทศ หัวหน้างานสอบสวนแต่ละสถานีเท่านั้นที่รู้ว่าจะบริหารจัดการคดีอย่างไรกับพนักงานสอบสวนที่เหลืออยู่ แต่พนักงานสอบสวนบางรายหนีไปช่วยงานที่อื่น

- พนักงานสอบสวนควรเป็นทีมงานที่มีเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายอยู่ในทีม จะทำให้งานทุกงานที่เข้ามามีประสิทธิภาพ สว.สส. มีเมื่อมีคดีสำคัญ ต้องให้ตั้งทีมงานระดับสูงขึ้นในที่มีความชำนาญมากขึ้นไปมาช่วยควรกำหนดเป็นแผนกในงานสอบสวน

- ลักษณะงานคดีแต่ละคดีมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นกว่าแต่ก่อน ผู้ต้องหามีการต่อสู้คดีเป็นส่วนมาก ฉะนั้น พนักงานสอบสวนจำเป็นต้องมีความละเอียดในการรวบรวมหลักฐานพยานต่างๆ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยแต่ก่อนจนถึงปัจจุบัน พนักงานสอบสวนมีไม่เพียงพอ และไม่ค่อยมีเวลาออกไปดูสถานที่เกิดเหตุเพื่อหาหลักฐานต่างๆ

- สถานีตำรวจไม่มีงบประมาณเพียงพอสำหรับใช้บริหาร

- สารวัตรหรือรองสารวัตรบางนายไม่สนใจงานในหน้าที่ ไม่ค่อยอยู่ที่ทำงานตามหาตัวยาก มักออกนอกเขตโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

- หัวหน้าสถานีต้องเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนด้วย เพื่อบริหารจัดการคนในสายงานอื่นๆด้วย เมื่อมีคดีอุกฉกรรจ์สะเทือนขวัญเกิดขึ้น จะได้บูรณาการงานร่วมกันทำคดี

ส่วนที่ 5 โครงสร้างที่เหมาะสมของสถานีตำรวจ

มีผู้เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะ แยกตามการเลือกรูปแบบและกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

ความเห็นของผู้ที่เลือกรูปแบบที่ 1

1) กลุ่มผู้กำกับการ

- เห็นด้วยกับรูปแบบ 1 แต่พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ ต้องอยู่ระดับ บก. ไม่ควรมาอยู่ระดับสถานีตำรวจ อาจเกิดปัญหาในการบังคับบัญชา

- เห็นตามรูปแบบที่ 1 เพราะจะได้มีการบริหารงานหลายๆด้านของ ผกก. มิใช่เพียงงานสอบสวนในสถานีตำรวจภูธร มีอะไรอีกหลายอย่างในสถานีตำรวจภูธรทั้งนอกและในเกมส์ ทั้งการเมือง หากจะให้พนักงานสอบสวนยังไม่มีอำนาจบารมีเพียงพอ ยากที่จะปกครองและดูแลงานเกี่ยวข้อง

- โครงสร้างของสถานีตำรวจควรเป็นรูปแบบที่ 1 ผกก. ต้องควบคุมการทำงานได้

- งานสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน ซึ่งเป็นงานยุติธรรมขั้นต้น และต้องมีงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น สืบสวน ป้องกันปราบปราม จราจร การทำงานจะต้องบูรณาการในระดับสถานีตำรวจ จะเกิดผลสัมฤทธิ์รูปแบบที่ 1 จึงน่าจะเหมาะสมกว่ารูปแบบที่ 2

- รูปแบบพนักงานสอบสวนในระดับสถานีตำรวจควรมีได้แค่ระดับพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (รองผกก.)

2) กลุ่มพนักงานสอบสวน

- เห็นด้วยกับรูปแบบที่ 1 แต่มีความเห็นเพิ่มเติมว่า ควรให้พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนภายในสถานีตำรวจ ไม่ต้องเสนอสำนวนผ่าน ผกก. หัวหน้าสถานี และพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ ควรขึ้นตรงสายการบังคับบัญชาต่อพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญไม่ควรขึ้นตรงกับ ผกก. หัวหน้าสถานี

- เห็นด้วยกับรูปแบบที่ 1 ถ้าให้งานสอบสวนไปขึ้นตรงต่อ ภ.จว. โดยตรงจะยุ่งยากในเรื่องการประสานงาน ถ้าตามรูปแบบที่ 1 ที่ให้งานสอบสวนแยกเป็นเอกเทศต่างหาก ไม่ต้องให้ ผกก. โรงพักมาคุมงานสอบสวน ควรให้มีพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิมากำกับดูแลงานสอบสวนในระดับโรงพัก

- ควรใช้รูปแบบที่ 1 เพราะว่าสะดวกในการสอบสวนติดตามและรวบรวมพยานหลักฐานเพราะจำเป็นต่อการบังคับบัญชาสั่งการ

- ควรให้มีผู้มีตำแหน่งสูงสุดหรืออาวุโสสูงสุด เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน

- งานของตำรวจที่เป็นหัวใจสำคัญในการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนคืองานในสถานีตำรวจ การทุ่มเทงบประมาณและกำลังพลการมุ่งไปที่สถานีตำรวจให้เกิดการทำแบบทีเดียวจบ ยิ่งมีสายบังคับบัญชาทำให้งานการสั่งการล่าช้า ผู้บังคับบัญชายิ่งเยอะ (เพิ่มตำแหน่ง) ปัญหาก็ยิ่งแยะ เห็นว่าควรเพิ่มกำลังพลและทุ่มเทงบประมาณไปที่สถานีตำรวจให้มากที่สุดแล้ว

แบ่งเป็นแผนกๆตามข้อ 4.2 ให้แต่ละแผนกแข่งขันกันทำงานจะเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงเห็นว่ารูปแบบที่ 1 ผู้ที่ได้รับประโยชน์สูงสุดคือประชาชน

- รูปแบบที่ 1 เหมาะสมกว่ารูปแบบที่ 2 แต่ควรให้อำนาจพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนตามระดับสถานีตำรวจ แต่พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนระดับ ภ.จว. และให้ รอง ผกก.สส. อยู่ในสายงานสอบสวนโดยผู้บังคับบัญชาพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ

- รูปแบบที่ 1 จะดีกว่ารูปแบบที่ 2 เพราะแบ่งงานสอบสวนกับด้านอื่นชัดเจนขึ้นและการบังคับบัญชาสั้นขึ้น

3) กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม

- เห็นด้วยกับโครงสร้างที่ 1 แต่ในกลุ่มพนักงานสอบสวนควรสูงสุดแค่ระดับพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดให้พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาด้านกฎหมายของสถานีตำรวจภูธรด้วย

- ในรูปแบบที่ 2 เข้าใจว่าตำแหน่งพนักงานสอบสวนขึ้นตรงต่อ ผบก. แล้วจัดสรรให้สถานีตำรวจภูธรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจ แล้วอำนาจสั่งฟ้องในสำนวนหรือการบังคับบัญชาจะดำเนินการอย่างไร ค่อนข้างสับสน

4) กลุ่มงานจราจร

- รูปแบบที่ 1 ทำให้การบริการภายในสถานีและการบริหารการสอบสวนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) กลุ่มงานสืบสวน

- เห็นด้วยกับรูปแบบที่ 1 แต่ควรจะมีตำแหน่งผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนให้พอจำนวนพนักงานสอบสวน

- โครงสร้างของสถานีตำรวจในปัจจุบันดีอยู่แล้ว เพียงแต่ให้พัฒนาคนที่จะมาบริหารสถานีตำรวจโดยการนำระบบคุณธรรมมาบริหารให้เห็นเป็นรูปธรรมโดยชัดเจน ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานีตำรวจเป็นคนดี มีคุณธรรม ก้าวหน้าในตำแหน่งด้วยความรู้ความสามารถและผ่านการคัดสรรจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาด้วยระบบคุณธรรมแล้ว ย่อมนำมาสู่การบริหารงานทุกฝ่ายที่สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในที่สุด โดยเท่าที่ผ่านมาบุคคลากรที่อยู่ในระบบยังไม่มีความมั่นใจต่อความก้าวหน้าหรือความมั่นคงในการทำงานว่าระบบที่นำมาใช้นั้น จะเที่ยงธรรมหรือมี

คุณธรรมแค่ไหน ทั้งนี้โครงสร้างของสถานีตำรวจในปัจจุบันนั้นดีอยู่แล้ว เพียงแต่ตัวบุคคลที่มาบริหารนั้นจะมีความดี ความรู้และความสามารถเพียงพอหรือไม่เท่านั้น

- ควรจัดระบบตำแหน่งเป็นแบบ A.R.C ในกลุ่มของพนักงานสอบสวน และหัวหน้าพนักงานสอบสวนตาม ป.วิ.อ. จะต้องไม่เป็น ผกก.

- พนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและมีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนอยู่ตลอด หากให้ตำแหน่งพนักงานที่มีประสบการณ์อยู่ที่สถานีตำรวจ ย่อมบริการรับใช้ประชาชนได้ดีกว่าอยู่ที่ตำรวจภูธรจังหวัดหรือภาค

6) กลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527

- เห็นด้วยกับรูปแบบที่ 1 แต่ควรจะมีตำแหน่งผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนให้พอจำนวนพนักงานสอบสวน

- โครงสร้างของสถานีตำรวจในปัจจุบันดีอยู่แล้ว เพียงแต่ให้พัฒนาคนที่จะมาบริหารสถานีตำรวจโดยการนำระบบคุณธรรมมาบริหารให้เห็นเป็นรูปธรรมโดยชัดเจน ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานีตำรวจเป็นคนดี มีคุณธรรม ก้าวหน้าในตำแหน่งด้วยความรู้ความสามารถและผ่านการคัดสรรจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาด้วยระบบคุณธรรมแล้ว ย่อมนำมาสู่การบริหารงานทุกฝ่ายที่สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในที่สุด โดยเท่าที่ผ่านมาบุคคลากรที่อยู่ในระบบยังไม่มีความมั่นใจต่อความก้าวหน้าหรือความมั่นคงในการทำงานว่าระบบที่นำมาใช้นั้น จะเที่ยงธรรมหรือมีคุณธรรมแค่ไหน ทั้งนี้โครงสร้างของสถานีตำรวจในปัจจุบันนั้นดีอยู่แล้ว เพียงแต่ตัวบุคคลที่มาบริหารนั้นจะมีความดี ความรู้และความสามารถเพียงพอหรือไม่เท่านั้น

- ควรจัดระบบตำแหน่งเป็นแบบ A.R.C ในกลุ่มของพนักงานสอบสวน และหัวหน้าพนักงานสอบสวนตาม ป.วิ.อ. จะต้องไม่เป็น ผกก.

- พนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและมีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนอยู่ตลอด หากให้ตำแหน่งพนักงานที่มีประสบการณ์อยู่ที่สถานีตำรวจ ย่อมบริการรับใช้ประชาชนได้ดีกว่าอยู่ที่ตำรวจภูธรจังหวัดหรือภาค

ความเห็นของผู้ที่เลือกรูปแบบที่ 2

1) กลุ่มผู้กำกับการ

- เห็นด้วยกับรูปแบบที่ 2 เพราะในปัจจุบันหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ในเรื่องการสอบสวน ไม่เคยผ่านงานสอบสวนมาเลยหรือผ่านงานสอบสวนมา 1 - 4 ปี คือ ร.ต.ต.-ร.ต.ท. แล้วก็ไม่เคยสอบสวนอีกเลย การให้พนักงานสอบสวนอยู่ในสายการปกครองของ ผกก.

ที่ไม่มีความรู้ในงานสอบสวนที่เพียงพอหรือไม่มีเลย เป็นเรื่องที่น่ากลัวของประชาชนที่จะไม่ได้รับความเป็นธรรมเพราะหัวหน้าพนักงานสอบสวน (ผกก.) ที่ไม่มีความรู้ย่อมไม่สามารถสั่งคดีที่มีความยุ่งยากซับซ้อนได้ การให้พนักงานสอบสวนที่มีความรู้ความสามารถตามลำดับขึ้นปกครองบังคับบัญชากันเองมีอำนาจในการสั่งคดี ย่อมน่าจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนที่มาขอพึ่งพากระบวนการยุติธรรมชั้นต้น

- เห็นด้วยกับรูปแบบที่ 2 แต่ควรมี รองผกก. อย่างน้อย 2 คน
- รูปแบบที่ 2 น่าจะเหมาะสมกว่า เพราะการบริหารงานในสถานีตำรวจสามารถขับเคลื่อนไปได้ตามโครงสร้าง และปัจจุบัน บก. เองขาดพนักงานสอบสวนที่เป็นกลุ่มงานแบบเชี่ยวชาญ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการสอบสวนในภาพรวมทั้ง บก.

2) กลุ่มพนักงานสอบสวน

- เหตุผลที่เลือกแบบที่ 2 เพราะปัจจุบัน ผกก. บางท่านไม่ผ่านงานสอบสวน บางท่านก็เคยครองตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งอยู่ในงานสอบสวน แต่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำสำนวนการสอบสวน ก็จะไม่เข้าใจการสอบสวนที่ชัดเจน พนักงานสอบสวนเสนอสำนวนไปอย่างไร ก็ไปอย่างนั้น เพราะไม่รู้จะสั่งอย่างไร เพราะการสอบสวนไม่ได้ทำ 3 - 5 ปีแล้ว ต้องทำมาอย่างน้อยตลอดกว่า 10 ปี จึงจะมองการออกและสั่งการได้ และปัจจุบันกฎหมายระเบียบต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปทุกวันแค่ 3 เดือนไม่ได้ทำบางอย่างก็เปลี่ยนไปแล้ว ดังนั้น พนักงานอัยการ ศาล จึงดูถูกดูแคลนพนักงานสอบสวนว่าต้องพึ่งพาอาศัยเขาตลอด ปรึกษาเขาตลอด เพราะพนักงานสอบสวนไม่รู้จะไปปรึกษาใคร ผู้บังคับบัญชาก็ไม่รู้จริง ปรึกษาไม่ได้ ซึ่งต้องไปปรึกษาอัยการและศาล จึงถูกกดขี่และกดดันมาตลอด
- เห็นควรเพิ่มรองสารวัตรและผู้บังคับหมู่มากกว่าเดิม เพื่อแบ่งปันหน้าที่งานให้เหมาะสม เพราะตอนนี้กำลังพลผู้ปฏิบัติมีน้อยมาก
- เห็นด้วยกับการจัดรูปแบบที่ 2 ที่ให้พนักงานสอบสวนขึ้นตรงกับ ผบก.จว. หลังมีการจัดเข้าไปประจำอยู่ตามสถานีตำรวจภูธรเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเฉพาะของพนักงานสอบสวนแต่ละคน
- เห็นด้วยกับรูปแบบที่ 2 เพราะให้อำนาจของ บก. ในการมีอำนาจจัดการบริหารงานสอบสวน รู้ว่าที่ใดมีปัญหาก็จัดสรรคนไปช่วยได้เลย ไม่ต้องให้สถานีตำรวจภูธรหรือสถานีตำรวจลงไปจะได้รู้ปัญหาอย่างแท้จริง
- เห็นด้วยการจัดให้มีระบบงานสอบสวนแบบที่ 2 ที่และมีสารวัตรคอยควบคุมกำกับดูแล

- โครงสร้างรูปแบบซึ่งได้มีพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 กำหนดไว้แล้วคือจะต้องแยกเป็นแท่งออกจากตำรวจที่มีหน้าที่อำนวยการ บริหาร และป้องกันปราบปราม เพราะถ้าฝ่ายอำนวยความยุติธรรมคือพนักงานสวบสวน ไปขึ้นกับผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีความชำนาญด้านการสอบสวน แล้วจะรู้งานสอบสวนหรือไม่ จะสั่งการได้อย่างไร หรือผู้บังคับบัญชาประเภทออกคำสั่งอย่างเดียว สั่งซ้ายหันขวาหัน แล้วพนักงานสอบสวนจะใช้ดุลยพินิจเพื่ออำนวยความยุติธรรมได้อย่างไร รู้อยู่แล้วตำรวจต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นจะมาเป็นผู้บังคับบัญชาโดยวิธีใด

- ให้พนักงานสอบสวนมีตำแหน่งอยู่ที่ ภ.จว. โดย ผบก. จะพิจารณามีคำสั่งใช้ไปปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานีตำรวจภูธรในพื้นที่ตามปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง

- ควรแยกงานสอบสวนตั้งแต่ระดับ บก. แยกงบประมาณการเงินอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะ สวัสดิการ ผลประโยชน์ค่าตอบแทนผลงาน ความดีความชอบ ไม่ผูกติดอยู่กับหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร และการแก้ไขกฎหมายที่ต้องให้หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนที่ต้องทำความเห็นในคดี การแก้ไขให้อำนาจพนักงานสอบสวนผู้เป็นหัวหน้าในท้องที่นั้นๆ เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน ซึ่งต่อไปก็จะต้องมีพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิประจำอยู่ตามท้องที่ทั่วไป รูปแบบโครงสร้างแบบที่ 2 ยังไม่แยกการบริหารออกจาก บก.ภ.จว. ควรแยกเป็น บ.ก.ส. ต่างหากมีพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษเป็นหัวหน้า

- ควรแยกสอบสวนออกจากสายงานอื่น แต่ประสานการปฏิบัติกัน เพราะสอบสวนเป็นวิชาชีพเฉพาะ ปกครองกันเองให้คุณให้โทษกันเอง

- รูปแบบที่ 2 น่าจะเกิดความเหมาะสม แต่ให้พนักงานสอบสวนระดับผู้ทรงคุณวุฒิลงไปประจำอยู่ในสถานีตำรวจ แต่การควบคุมขึ้นต่อพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เพราะผู้ที่ผ่านงานสอบสวนมาพอสมควร จะเข้าใจปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของพนักงานสอบสวนได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ค่อยได้ทำงานด้านสอบสวน

- หากมีทางเลือกแค่ 2 แบบก็ควรเป็นรูปแบบที่ 2 เพราะอย่างน้อย ผบก. ก็มีอำนาจบริหารจัดการ พนักงานสอบสวนในจังหวัดของตน โดยปรับลงแต่ละสถานีตำรวจภูธรตามปริมาณงานของสถานีตำรวจภูธรนั้นๆ

3) กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม

- เห็นด้วยกับรูปแบบที่ 2 เพราะสามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง รอง ผกก. ประจำสถานีตำรวจภูธร ซึ่งเป็นหัวหน้าสายงาน แต่ในส่วนงานสอบสวนยังเห็นว่าควรแยกออกเป็นแท่งหรือเป็นงานงานต่างหาก แยกออกไปเพราะมีรูปแบบการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนสายงานอื่น ความเจริญก้าวหน้าหรือการพิจารณาก็ควรดำเนินการแบบที่เป็นอยู่คือ การสอบแข่งขัน

- แต่ให้เปิดตำแหน่งเทียบเท่า สบ. 5 ให้เพียงพอต่อการเลื่อนตำแหน่ง

- ควรจะนำงานสอบสวนออกจากงานในสถานีตำรวจ เพื่อไปตั้งเป็นกองกำกับใหม่คู่ขนานกับสถานีตำรวจ และก็ควรนำงานจราจรออกไปจากโครงสร้างของสถานีตำรวจในปัจจุบันด้วย โดยอาจจะโอนไปให้ท้องถิ่น หรือตั้งเป็นกองกำกับขึ้นมาใหม่คู่ขนานกับสถานีตำรวจเช่นเดียวกับงานสอบสวน

4) กลุ่มงานจราจร

- เห็นควรยกเลิกระบบ A.R.C แล้วไปใช้ระบบเก่าแทน และเห็นด้วยกับรูปแบบที่ 2 คิดว่าทั้งประชาชนและตำรวจจะได้รับประโยชน์มากกว่า

- แต่หากปรับเปลี่ยนไปการทำงานจะยากขึ้น เนื่องจากงานสอบสวนจะต้องมีกระบวนการสืบสวนจับกุม ความต่อเนื่องและความเป็นอิสระในการทำงานในหน่วยงานจะไม่มีศักยภาพ เพราะหากแยกงานสอบสวนออกไปจากโรงพักแล้ว การทำงานสืบสวนหรือป้องกันปราบปรามจะเพิ่มขั้นตอนการปฏิบัติ ซึ่งจะขัดแย้งกับยุคสมัยที่ต้องการความสะดวกในการบริการประชาชน ซึ่งจะไม่ใช่ one step service ในทันที

- โครงสร้างที่เหมาะสมควรให้อำนาจการสั่งคดีของพนักงานสอบสวนปราศจากการแทรกแซงของผู้บังคับบัญชาฝ่ายบริหาร

- ตามแบบโครงสร้างที่ 1 นั้นเป็นโครงสร้างที่มิได้มีประโยชน์ใดต่อสถานีตำรวจมากนัก เนื่องจากเป็นโครงสร้างไม่มีผู้ปฏิบัติมากนัก ซึ่งบางสถานีนั้นไม่มีความจำเป็นต้องใช้โครงสร้างที่ 1 เลย ส่วนโครงสร้างที่ 2 เป็นโครงสร้างที่เหมาะสมในการดำเนินในส่วนสถานีตำรวจภูธรมากที่สุด เพราะถือว่าเป็นโครงสร้างที่เป็นเอกภาพ ลดขั้นตอนในการเสนองาน สร้างความรวดเร็วและเป็นการบริการได้ดี จึงเห็นว่าเป็นแผนโครงสร้างที่เหมาะสมที่สุดที่ควรนำไปใช้ทั่วประเทศ

- ปัจจุบันก็ดีอยู่แล้วคือ 1.ผู้กำกับการสถานีเป็นผู้บริหารสถานีกำกับดูแลทุกสายงาน ในส่วนพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (ผกก.) ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนในส่วนของสถานี ซึ่งโดยทั่วไปก็ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถประสานงานกับสายงานอื่นๆในสถานีได้ดีอยู่แล้ว

- รูปแบบโครงสร้างทุกงานควรจะเป็นรูปแบบที่ 2 (R.C) เช่น ทุกแผนกงานอาจจะมีการควบคุมสถานีตำรวจภูธรที่พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (ผกก.) ก็มีหน้าที่กำกับดูแล พนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรนั้น พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (รองผกก.)ก็กำกับดูแลในสถานีตำรวจภูธรนั้น กรณีไม่มีพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิเป็นต้น

5) กลุ่มงานสืบสวน

- เห็นด้วยกับรูปแบบที่ 2 โดยให้พนักงานสอบสวนระดับ ผบก. อยู่ประจำ บช. และให้มีหน้าที่กำกับดูแลการสอบสวนในภาพรวมของ บช. ในระดับจังหวัดควรแยกสายงานสอบสวนทั้งระบบมาประจำ ณ กลุ่มงานสอบสวนหรือตั้งเป็นกรรมการสอบสวนประจำจังหวัด ให้อยู่ในอำนาจบริหารของ ผบก. เพื่อจะได้พิจารณาสั่งการโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล เพื่อให้มีการหมุนเวียนไปประจำสถานีตำรวจภูธรที่มีงานมากหรือน้อย ในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อจะได้มีเวลาพักผ่อนหรือคลายความเครียด

- โครงสร้างเดิมในรูปแบบที่เป็นสารวัตรใหญ่เป็นหัวหน้าสถานีเหมาะสมดีแล้วอยากให้ถือตามโครงสร้างเดิม

- ควรให้มี รอง ผกก. เพียงตำแหน่งเดียวควบคุมงานสอบสวนและงานสืบสวน

6) กลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527

- เนื่องด้วยการมีอำนาจสั่งการคดีนั้น ปัจจุบัน ผกก. มีอำนาจสั่งการแต่พบว่า ผกก. บางท่านมิได้มีความรู้ความเข้าใจในงานสอบสวนอย่างแท้จริง ทำให้การทำสำนวนไม่ได้เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม จึงควรที่จะให้งานสอบสวนมีการสั่งการจากผู้ที่เข้าใจในงานสอบสวนอย่างแท้จริง

- เห็นควรจัดโครงสร้างสถานีตำรวจในรูปแบบที่ 2 นับว่าดีที่สุด เพราะงานสอบสวนจะได้แยกโดยเฉพาะไปตามสายงานสอบสวน เพราะพนักงานสอบสวนจะมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและงานสอบสวนโดยเฉพาะ ซึ่งปัจจุบัน ผกก. บางคนยังไม่มีความรู้หรือมีความชำนาญในด้านสอบสวนโดยเฉพาะบางครั้งการสั่งงาน หรือข้อแนะนำหรือข้อชี้แนะยังไม่เป็นหรือแก้ปัญหาไม่ได้

- เห็นด้วยกับรูปแบบที่ 2 เป็นการลดขั้นตอนในการบังคับบัญชาและการสั่งการไม่ซับซ้อน

- เห็นด้วยกับรูปแบบที่ 2 แต่ไม่ทั้งหมด เพราะว่าตามโครงสร้างเอาพนักงานสอบสวนระดับผู้ใหญ่มากองไว้ที่ บก. หรือ บช. แต่ไม่มีกำลังไม่มีทีมงานเหมือนกับเอามาเป็นผู้บังคับบัญชาในคอนโด ไม่ต้องรับผิดชอบหรือทำงานอะไร อาจจะอ้างว่าเอาไปควบคุมการทำงานสถานีแต่ในทางปฏิบัติทำไม่ได้จริง หากว่าสมควรจะต้องมี ก็เห็นควรให้เอาพนักงานสอบสวนระดับผู้ใหญ่เหล่านั้นเป็นทีมงานสอบสวนคดีสำคัญ จัดชุดลูกทีมงานสืบสวนสอบให้ทำคดีสำคัญๆหรือคดีที่ซับซ้อนซ่อนเงื่อนหรือคดีนโยบายต่างๆ และขึ้นตรงกับ ผบก.ภ.จว. ก็ได้ (คล้ายกับโครงสร้าง DSI ในปัจจุบัน)

- เห็นด้วยกับรูปแบบที่ 2 จัดโครงสร้างสถานีตำรวจ โดยให้มีตำแหน่งรองผู้กำกับสถานีตำรวจและแบ่งงานเป็นแผนกๆ ที่มีสารวัตรเป็นหัวหน้าแผนก คอยควบคุมดูแลและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและใช้ระบบตำแหน่งแบบ R.C.

- โครงสร้างที่เหมาะสมของสถานีตำรวจควรใช้รูปแบบที่ 2 เหตุผลตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ (รอง ผบก.) พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (ผกก.) และ ฯลฯ ควรอยู่ที่ บก.ระดับสถานีตำรวจภูธร มีแต่ สว.ส. น่าจะเพียงพอแล้ว

- ขอให้จัดทำตามโครงสร้างอย่างเป็นรูปธรรม การสั่งสำนวนให้เป็นไปตามเอกเทศไม่ต้องผ่านหัวหน้าสถานีตำรวจหรือ ผบก. อีก

- คิดว่ารูปแบบที่ 2 น่าจะเหมาะสมกับการบริหารงานสอบสวนของสถานีตำรวจมากกว่า เพราะผู้บังคับบัญชาระดับกองบัญชาการและกองบังคับการสามารถบริหารและเฉลี่ยพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณงานได้ตลอดเวลา

- พนักงานสอบสวนควรให้ขึ้นตรงต่อพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้เชี่ยวชาญไม่ควรขึ้นตรงต่อหัวหน้าสถานี

- รอง ผกก. ที่ได้รับมอบหมายต้องได้รับมอบหมายควบคุมงานสอบสวนและงานสืบสวนด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานสืบสวนสอบสวน

- รูปแบบที่ 2 ควรจัดพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ (รอง ผบก.) เพียงตำแหน่งเดียวไปอยู่ที่ บก.ภ.จว. ที่เหลือประจำที่สถานีตำรวจภูธร

- รูปแบบที่ 2 เหมาะสมที่สุด เพราะระบบการสั่งการไม่ซ้ำซ้อน ผู้บังคับบัญชาไม่เหมาะที่จะมีหลายคน กลายเป็นหัวโตก้นลีบ สมควรจัดระบบงานแบบรูปขวด หัวหน้ามีจำนวนน้อยลูกน้องมีจำนวนมาก

- รูปแบบที่ 2 น่าจะเหมาะโดยการสั่งสำนวนไม่ต้องขึ้นกับ ผกก. สภ.

- รูปแบบที่เหมาะสมควรเป็นโครงสร้างแบบที่ 2 เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสอบสวนรับผิดชอบงานสอบสวนโดยตรง แยกจากฝ่ายปฏิบัติป้องกันปราบปราม การสืบสวนที่อยู่กับงานสอบสวนคือการสืบสวนเมื่อมีเหตุ ส่วนงานสืบสวนจับกุมและก่อนเกิดเหตุควรเป็นหน้าที่ของ ผกก. แยกให้ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสอบสวนก็ต้องรับผิดชอบต่อสังคมเองด้วย ซึ่งในปัจจุบันอยู่ ผกก. ทั้งหมด

- เห็นชอบตามรูปแบบที่2 โดยพงส.ระดับกว้างๆขึ้นกับ บก.ภ.จว. โดย บก.ภ.จว. จะแต่งตั้งไปประจำยังสถานีตำรวจ หาก พงส.ใดมีปัญหาในการทำงานหรือขาดแคลน พงส. ภ.จว. จะปรับแก้ได้อย่างเหมาะสม โดยมี พงส.ระดับ รอง ผบก.เป็นผู้ควบคุม

ความเห็นของผู้ที่ไม่ได้เลือกรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

1) กลุ่มผู้กำกับการ

- ตามรูปแบบที่ 1 ให้รอง ผกก.สส. กลับไปแบบเดิมและเป็นหัวหน้างานสอบสวนด้วย กรณีสถานีตำรวจภูธรใดมีพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (พ.ต.อ.) ให้พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ(อาจจะใช้ยื้อ ผกก.สส.) แต่แต่งตั้งต้องอาวุโสน้อยกว่า ผกก. หัวหน้าสถานี

2) กลุ่มพนักงานสอบสวน

- เห็นด้วยกับรูปแบบที่ 1 เพื่อความรวดเร็วกระชับในการให้บริหารและทราบถึงปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน แต่ควรแยกเป็นอิสระจากงานเพื่อเป็นการอำนวยความยุติธรรม

- ผู้ทรงคุณวุฒิ (เทียบเท่าระดับ1.ผู้กำกับการ) มียศ พ.ต.อ. แล้ว ควรแบ่งแยกงานสอบสวนออกมาจากฝ่ายบริหาร สถานีตำรวจ, สถานีตำรวจภูธร ได้แล้ว โดยให้งานสอบสวนระดับเทียบเท่าผกก. ดังกล่าว อยู่ภายใต้การบริหารของ บก. โดยตรง ถ้าหาก บก. ใดมีพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ ก็ให้อยู่ภายใต้การบริหารของพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ และให้ บก. ที่มีพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญขึ้นตรงกับ ผบก. ไปก่อนจะมีพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อไหร่มีพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษก็ให้ขึ้นตรงกับ บช. เป็นการแยกสายงานสอบสวน และจัดให้มีการบังคับบัญชาเอง การเอาสายสอบสวนมาอยู่ในสายการบังคับบัญชาของฝ่ายบริหาร แสดงถึงหน่วยงาน หรือองค์กรไม่ให้อำนาจการบริหารกับงานสอบสวน ดังนั้น รูปแบบที่ 2 จะเอาสายงานสอบสวนมาอยู่ บก. ยิ่งทำให้เห็นว่าองค์กรต้องการไม่ให้งานสอบสวนมีการบริหารตนเอง ถ้าต้องการแยกงานสอบสวนไปจากสถานี ก็ต้องตั้งกองบัญชาการสอบสวนขึ้นมา

- ไม่เห็นด้วยทั้งสองโครงสร้าง ความเห็นคือ พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญและพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ ควรอยู่ในระดับ บก.

- ควรให้มีการประเมินผู้บังคับบัญชาระดับ ผกก. - ผบช. อย่างเป็นความลับและเป็นคะแนนในการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย หรือให้มีภาคประชาชนประเมินร่วมกับตำรวจชั้นรองลงมา

- ควรจัดสายงานสอบสวนแยกจากงานป้องกันปราบปราม โดยงานสอบสวนมีอำนาจเต็มในสายบังคับบัญชาแต่เพียงอย่างเดียว

- ควรมีพนักงานสอบสวนอยู่สถานีตำรวจ โดยจัดให้เพียงพอต่อปริมาณคดีและให้มีพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ที่ตำรวจภูธรจังหวัดหรือที่สถานีตำรวจ ให้มีพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญอยู่ตำรวจภูธรจังหวัด และพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่ภาค

- งานสอบสวนจะใช้ระบบ R.C. มากเกินไปไม่ได้ เพราะงานสอบสวนจะต้องใช้ความยุติธรรมสูง ละเอียดอ่อน จะต้องใช้ระบบ P.C. มาใช้ให้มากกว่า เพราะเกี่ยวเนื่องกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา จะต้องใช้ระบบการตัดสินใจอย่างอิสระในการทำคดีโดยจะต้องให้มีกฎระเบียบในการรับผิดชอบ โดยให้ใช้ระบบสั่งการให้น้อยที่สุด

- ปัญหาการพิจารณาความดีความชอบสายงานสอบสวนต้องแยกออกเป็นเอกเทศเฉพาะตำแหน่ง เช่น ภาพรวมจังหวัดหรือ บช.ไม่ควรนำมาพิจารณารวมในส่วนตำแหน่งระดับเดียวกันของแต่ละ สภ.ต่างๆ เนื่องจากสภาพลักษณะงานด้านสอบสวนแตกต่างจากงานอื่น ไม่น่าจะนำมาพิจารณารวมกับที่สังกัดเดียวกันที่ปฏิบัติงานหน้าที่อื่น

3) กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม

- เห็นด้วยแบบที่ 1 แต่มีแค่พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิก็พอ
- รูปแบบที่ 1 น่าจะเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและเศรษฐกิจสังคมการเมืองเปลี่ยนแปลงไป

4) กลุ่มงานจราจร

- เห็นว่าโครงสร้างแบบเดิมเหมาะสมตามยุคสมัยแล้ว
- แบบเดิมดีอยู่แล้ว แค่ให้กำหนดความชัดเจนของพนักงานสอบสวน (สบ.4), (สบ.5) มีทีมงานที่เหมาะสมเพื่อรับผิดชอบคดีสำคัญต่างๆได้ และระบบการเลื่อนไหลเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในหน้าที่ พนักงานสอบสวนควรจะเป็นไปได้ดีกว่านี้ เช่น การสอบเพื่อเลื่อนจาก สบ.3 ไป สบ.4 จะง่ายกว่านี้ให้เป็นการสอบประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางราชการ

5) กลุ่มงานสืบสวน

- ในทางปฏิบัติผู้บังคับบัญชามักจะไม่ให้ความสำคัญกับงานสอบสวนเท่าใด สังเกตจากความก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบเป็นปัญหาที่พนักงานสอบสวนพบมานานมากแล้ว ดูความคิดเห็นจำนวนมากได้จากเว็บไซต์สอบสวนที่ระบายความในใจเป็นจำนวนมากหรือการเปลี่ยนตำแหน่งจาก รอง ผกก. สืบสวนสอบสวน เดิมมาเป็น รอง ผกก.สืบสวน เพียงอย่างเดียว มีปริมาณน้อยมากที่กลับไปอยู่งานสอบสวนเหมือนเดิม เพราะฉะนั้นโครงสร้างใดก็แล้วแต่ก็เป็นโครงสร้างที่มีการเปลี่ยนแปลงเฉพาะสายงาน มิได้ให้โอกาสความก้าวหน้ากับพนักงานสอบสวน
- ความเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างที่เหมาะสมของสถานีตำรวจคือ พนักงานสอบสวนต้องอยู่ควบคู่กับสถานีตำรวจ ตามรูปแบบที่ 1 ก็ไม่เหมาะสมเพราะพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ (รอง ผบก.)มาอยู่ในสถานีตำรวจที่ไม่เหมาะสม ส่วนตามรูปแบบที่ 2 งานสอบสวนจะออกจากสถานีตำรวจไปขึ้นตรงต่อตำรวจภูธรจังหวัดเลย พนักงานสอบในระดับสถานีตำรวจไม่มี อาจจะมีการมอบหมายมาประจำที่สถานีตำรวจ แต่ไม่ขึ้นตรงต่อ ผกก. การบังคับบัญชาสั่งการก็จะยาก ควร

จัดรูปแบบโครงสร้างเหมือนปัจจุบันคือ พนักงานสอบสวนอยู่กับสถานีตำรวจและให้พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เป็นหัวหน้างานในสถานีตำรวจปริมาณงานมาก พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญอยู่ดูแลงานสอบสวนที่ตำรวจภูธรจังหวัด พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษอยู่ดูแลงานสอบสถานที่กองบัญชาการภาคจะดีกว่า

- ปัญหางานสอบสวนในปัจจุบันที่ดูแลให้ความเป็นธรรมในการสอบสวนคดีไม่ได้ผลเท่าที่ควรนั้น เกิดจากปัญหาพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่รับแจ้งความดำเนินคดีให้กับประชาชนมากกว่า ต้องเพิ่มพนักงานสอบสวนให้เพียงพอตามคดีที่เกิดขึ้นมากกว่า เช่น อัตรา 1 คนต่อ 70 คดี

- รูปแบบที่ 1 มีข้อเสียคือ พนักงานสอบสวนก็ยังอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของ ผกก. สถานีตำรวจอยู่ดี รูปแบบที่ 1 ควรจะเป็นแท่งในระดับสถานีและไม่ขึ้นตรงกับ ผบก. ส่วนรูปแบบที่ 2 มีข้อเสียคือ พนักงานสอบสวนจะไม่มีผู้ช่วยในการทำคดี ซึ่งเป็นเรื่องที่จำเป็น

6) กลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527

- เห็นชอบตามรูปแบบที่ 2 โดยพนักงานสอบสวนระดับกว้างๆขึ้นกับ บก.ภ.จว. โดย บก.ภ.จว. จะแต่งตั้งไปประจำยังสถานีตำรวจ หากพนักงานสอบสวนใดมีปัญหาในการทำงานหรือขาดแคลนพนักงานสอบสวน ภ.จว. จะปรับแก้ได้อย่างเหมาะสม โดยมีพนักงานสอบสวนระดับรอง ผบก. เป็นผู้ควบคุม

- เห็นด้วยในรูปแบบของโครงสร้างทั้งสองแบบ เพราะรูปแบบแต่ละโครงสร้างมีความเหมาะสมในการบริหารงานในแต่ละสถานีตำรวจภูธร

- เห็นด้วยกับรูปแบบโครงสร้างสถานีตำรวจ แต่นายตำรวจผู้ควบคุมต้องมีคุณภาพและแบ่งผลประโยชน์ได้ลงตัว หากมีความเห็นขัดแย้งจะเสียระบบ

- แบบเดิมดีแล้ว แต่ให้กำหนดให้ชัดเจนตำแหน่งพนักงานสอบสวน สบ.4, สบ.5 ให้มีการกำหนดทีมงานทำคดีสำคัญ คดีน่าสนใจ การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนต้องกำหนดให้ชัดเจน

- โครงสร้างของสถานีจะเป็นแบบใดไม่น่าจะสำคัญมากนัก ที่สำคัญที่สุดเท่าที่ผ่านมาหากประชาชนมาขอความช่วยเหลือจากตำรวจแล้ว ขอให้เขาได้รับความเป็นธรรมก็เพียงพอและสำคัญที่สุดให้ตำรวจมีคุณธรรมและมีความพร้อมที่จะรับใช้ประชาชน และสำคัญที่สุดอีกประการสวัสดิการต้องเพียงพอเช่นประเทศที่เขาพัฒนาแล้ว

- ในสายงานสอบสวน ควรมีการแยกออกจากการฝ่ายบริหารโดยชัดเจน เนื่องจากสามารถเข้าใจในเนื้อหางานสอบสวน ผู้สั่งคดีควรอยู่ในสายงานสอบสวน ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและคอยส่งเสริมงานสอบสวนมากกว่า หากมัวแต่ขัดกันเองก็จะสร้างปัญหาไม่รู้จบ

- ไม่เห็นด้วยทั้ง 2 รูปแบบ รูปแบบที่ 1 ควรมีพนักงานสอบสวนระดับแค่ รองผกก. พอ ส่วนระดับ ผกก. ควรไปอยู่ที่ บก. หรือ บช. รูปแบบที่ 2 ควรให้พนักงานสอบสวนระดับ รอง สว. อยู่ที่ระดับ สว. เพื่อจะได้มีประสบการณ์ในสายงานอื่นด้วย เพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานในสายงานอื่นด้วย

- ควรแยกงานสอบสวนเป็นอิสระ โดยมีพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้มีความเห็นทางคดีในฐานะหัวหน้าพนักงานสอบสวน และการพิจารณาความดีความชอบ ควรแยกพิจารณาจากแผนกงานอื่น

- ควรแยกงานสอบสวนออกจากหัวหน้าหน่วยไม่ขึ้นตรงต่อหัวหน้าหน่วย แยกเป็นอิสระต่างหากมีหัวหน้ารับผิดชอบโดยตรง

- ตามรูปแบบที่ 2 ระดับสถานีตำรวจไม่มีพนักงานสอบสวนอยู่เลย อำนาจการสอบสวนในสถานีตำรวจคงไม่มี ไม่น่าใช่ กรณีสถานีตำรวจที่อยู่ไกล จะนำผู้ต้องหาส่งพนักงานสอบสวนย่อมลำบากยุ่งยากในการเดินทาง ปัญหาที่จะตามมา คือจับคดีเล็กๆ น้อยๆ ที่ไม่เป็นที่สนใจจะถึงพนักงานสอบสวนหรือไม่ จะเป็นกรณีประนีประนอมระหว่างตำรวจกับผู้ต้องหาหรือไม่

- ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนระดับชั้นประทวนน่าจะเข้ามาร่วมงานกับพนักงานสอบสวน โดยเป็นตำแหน่งที่มาจากศูนย์ฝึกอบรมโดยตรง สามารถทำงานร่วมกับพนักงานสอบสวนอย่างเป็นรูปธรรม ถ้าหากผ่านการฝึกงานกับพนักงานสอบสวนสอนจากสถานีตำรวจใหญ่ให้เกิดความชำนาญและสามารถสอบเลื่อนตำแหน่งเป็นชั้นสัญญาบัตรตามสายงานสอบสวน

- รูปแบบโครงสร้างของสถานีตำรวจในปัจจุบัน เหมาะสมดีแล้ว

- รูปแบบที่ 1 ทำให้เกิดความแตกต่างในความก้าวหน้าในอาชีพตำรวจในสถานีเดียวกันอย่างชัดเจน ตลอดจนอำนาจหน้าที่การปกครองบังคับบัญชาไม่มีความเท่าเทียมกัน และไม่สอดคล้องกับตำแหน่งในระดับเดียวกัน เป็นรูปแบบไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ ส่วนรูปแบบที่ 2 จะทำให้การปกครองบังคับบัญชาเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งสถานีตำรวจ ไม่เกิดการแบ่งแยกความก้าวหน้าออกจากกันอย่างชัดเจน ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจึงมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้ในหลักเกณฑ์เดียวกัน จึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่ควรนำมาใช้

- สามารถเป็นได้ทั้งสองรูปแบบ แต่ข้อสำคัญจริงๆ ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจพยายามมองข้ามคือ ใครเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน เพราะปัจจุบัน ผกก.สถานีตำรวจภูธร ส่วนใหญ่ไม่ถนัดในงานสอบสวน แต่กลับต้องเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนส่งผลให้ล้มเหลว

ส่วนที่ 6 การประนอมข้อพิพาททางอาญา

จากคำถามปลายเปิดมีผู้เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะ แยกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1) กลุ่มผู้กำกับการ

- การประนอมข้อพิพาททางคดีอาญาต้องมีกฎหมายให้อำนาจพนักงานสอบสวนว่าคดีที่จะไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้มีโทษกี่ปี หรือปรับเท่าใด นอกนั้นจะต้องให้ฝ่ายปกครองเข้าร่วมเป็นรูปคณะกรรมการประนอมข้อพิพาทไว้ด้วย

- เห็นด้วยกับการให้อำนาจโดยกฎหมายกับพนักงานสอบสวนในการไกล่เกลี่ย ยอมความ ในคดีใช้ลงโทษที่เหมาะสม ในปัจจุบันพนักงานสอบสวนก็ทำอยู่แล้วแค่ไม่ชอบด้วยอำนาจ

- เห็นด้วยถ้ามีกฎหมายรองรับ เพราะปัจจุบันก็พยายามไกล่เกลี่ย หรือประนอมกันอยู่แล้ว ต้องการให้ถูกต้องตามกฎหมายจะดีที่สุด (มีกฎหมายรองรับเพื่อพนักงานสอบสวนจะได้มีอำนาจตามกฎหมาย)

- ในหลายคดีจำเป็นจะต้องนำขึ้นสู่ชั้นพนักงานอัยการ ศาล ทั้งที่เป็นคดีที่มีโทษเพียงลหุโทษ หรือความผิดที่มีโทษทางอาญาไม่สูงเป็นเพราะพนักงานสอบสวนไม่กล้าไกล่เกลี่ยคดีเนื่องจากไม่มีอำนาจตามกฎหมาย หรือคู่กรณีเกิดมีความคิดจะยอมความต้องการไกล่เกลี่ยภายหลังพนักงานสอบสวนรับดำเนินคดีอาญาเป็นเลขคดีไปแล้ว หรือกรณีความผิดคดีอาญาที่คดีความคาบเกี่ยว เกี่ยวกับอาจจะเป็นทางแพ่ง ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจไกล่เกลี่ยคดี

- ให้ประนอมข้อพิพาทความผิดต่อรัฐได้ด้วย เพราะว่าคดีเล็กๆน้อยๆเกิดขึ้นจำนวนมาก แต่เป็นคดีที่ยอมความได้ เช่น ทำร้ายร่างกาย พรากผู้เยาว์ เป็นต้น

- การเจรจาไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทเป็นการอำนวยความยุติธรรมที่สำคัญอีกด้านหนึ่ง ควรมีกฎหมายรองรับให้พนักงานสอบสวนนำมาใช้ตามข้อเท็จจริง ในปัจจุบันคดีอาญาแผ่นดินพนักงานสอบสวนจะใช้วิธีการไกล่เกลี่ยด้านคดีมากกว่าที่จะรับคดี แต่ไม่มีกฎหมายรองรับ ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกดำเนินคดีในทางอาญาหรือบางคนไม่กล้าที่จะดำเนินการให้ การใช้หลักนิติศาสตร์กับหลักรัฐศาสตร์จึงสวนทางกันอยู่ในตัวต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

- การประนอมข้อพิพาทโดยคู่กรณียินยอมนั้นใน ป.วิ.อ. ไม่ได้บัญญัติไว้โดยแจ้งชัด แต่มีมาตรา 126 วรรคสอง ซึ่งไม่ได้ระบุไว้ชัดแจ้งแต่ว่าเป็นการไม่ตัดอำนาจพนักงานสอบสวนที่จะสอบสวน หรือพนักงานอัยการที่จะฟ้องคดีมาตราดังกล่าว จึงเป็นการให้อำนาจใช้ดุลยพินิจที่จะสอบสวนหรือฟ้องของพนักงานอัยการ การออกกฎหมายใหม่น่าจะเป็นเรื่องยาก หากแต่การออกมาเป็นกฎกระทรวงหรือระเบียบต่างๆ ที่กฎหมายให้อำนาจออกได้ ออกมารองรับมาตราดังกล่าวเพื่อให้เจ้าหน้าทีที่ต้องปฏิบัติได้รับทราบว่า คดีประเภทใด หากคำร้องทุกข์ให้ดำเนินการยุติไม่ต้องสอบสวน

หรือฟ้องก็จะเป็นการประนอมข้อพิพาทของคู่กรณีได้ในระดับสถานีตำรวจภูธรและน่าจะเกิดประโยชน์กับคู่กรณี ซึ่งจะเทียบได้กับกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์และการชะลอฟ้อง

- คดีเล็กๆน้อยๆ ตำรวจผู้ประนอมข้อพิพาทได้โดยกฎหมายต้องให้อำนาจ เพื่อให้คู่กรณีอยู่รวมกันในสังคม ชุมชนได้ โดยไม่ต้องขึ้นศาล

- คดีความผิดอาญาบางเรื่องเป็นเรื่องเล็กน้อย ถ้าสามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ในระดับสถานีตำรวจก็จะทำให้ปริมาณงานสอบสวนลดลง และลดคดีความขึ้นสู่ศาลอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชน

- ควรเพิ่มเติมบทบาทภาคประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมด้วย หากปล่อยให้ตำรวจฝ่ายเดียวอาจมองดูว่ามีส่วนได้เสีย

- ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ความสามารถในการประนอมข้อพิพาททางอาญา

- ควรจัดให้มีแผนกการประนอมข้อพิพาททางอาญาในสถานีตำรวจด้วย

- ควรทำตั้งนานแล้ว ซึ่งปัจจุบันไกล่เกลี่ยโดยไม่มีกฎหมายระเบียบ ไม่ทำก็ไม่ได้ เพราะประชาชนได้ประโยชน์ไม่เสียเวลา

- ถ้าจะมีการประนอมข้อพิพาท ต้องมีหน่วยงานพิเศษรับผิดชอบแต่ให้ขึ้นตรงกับผู้กำกับสถานีไม่ควรเป็นพนักงานสอบสวน

- ถ้ามีการร่างกฎหมายเกี่ยวกับการประนอมข้อพิพาท ควรต้องมีบทลงโทษ ซึ่งสามารถบังคับใช้ได้เลย หากผิดสัญญา โดยไม่ต้องให้คู่กรณีไปเริ่มต้นนับ 1 ในการฟ้องใหม่

- นอกจากคู่กรณีแล้วควรมีบุคคลที่สามที่คู่กรณีไว้วางใจร่วมเป็นคณะไกล่เกลี่ยด้วย เช่น ผู้แทนชุมชน ฯลฯ

- ปัญหาอุปสรรคอย่างยิ่งคือ ระดับสถานีปัจจุบันพนักงานสอบสวนไม่มีกฎหมายให้อำนาจทำไปก็จะผิดมาตรา 157 ประมวลกฎหมายอาญา แต่ข้อสังเกตคือ ปัญหาต่างๆประชาชนจะมุ่งมาพบพนักงานสอบสวนเป็นอันดับแรก เรื่องหรือบางคดีผู้เสียหายประสงค์ แต่ไม่มีค่าเสียหายหรือเยียวยา เพราะดำเนินคดีอาญาค่าเสียหายฝ่ายผู้กระทำผิดก็ไม่ยอมให้ หากถูกดำเนินคดีอาญาแล้วผู้เสียหายอยากได้ก็ต้องฟ้องแพ่งเอา ต้องจ้างทนายความ พยานช่วยเหลือ ก็เสียเวลา ดังนั้น หากมีการตรากฎหมายให้อำนาจพนักงานสอบสวนไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาโดยพิจารณาความเป็นจริงที่เป็นคดีไม่ใช่ภัยของแผ่นดิน ก็จะลดคดีสู่ศาลได้มากทีเดียว

- พนักงานสอบสวนเป็นขั้นตอนแรกของการดำเนินคดี การแก้กฎหมายให้อำนาจพนักงานสอบสวนมีอำนาจไกล่เกลี่ย ย่อมเป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับประชาชน เพราะไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการนำคดีไปฟ้องศาล เพราะในปัจจุบันนี้คดีที่เป็นความผิดต่อส่วนตัว พนักงานสอบสวนก็เป็นผู้เจรจาไกล่เกลี่ยในเบื้องต้นอยู่แล้ว รวมถึงคดีแพ่งที่เกิดจากการละเมิด เช่น คดีรถชน ส่วนใหญ่ก็จบในชั้นสถานีตำรวจภูธร

- พนักงานสอบสวนทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือประชาชนโดยตลอด ทั้งแพ่งและอาญา ซึ่งไม่ได้มีการอบรมข้อมูลไว้ เหตุที่ไม่รวบรวมเพราะปริมาณงานมากทำไม่ทัน

- พนักงานสอบสวนสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญา โดยที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายคือฝ่ายผู้เสียหายและฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาตกลงยินยอมไม่ติดใจที่จะดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่งและมีการชดใช้ค่าเสียหาย ด้วยความสมัครใจทั้งสองฝ่าย และไม่เป็นการขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง โดยมีกฎหมายรองรับให้มีอำนาจหน้าที่กระทำการเช่นนั้นได้

- สมควรจะเพิ่มอำนาจการไกล่เกลี่ยประนีประนอมยอมความในคดีที่มีอัตราโทษสูงๆ ให้คดีจบในชั้นสอบสวนได้มากๆ เพราะหากคดีใดจบในชั้นสอบสวน แต่อัตราโทษสูงเกิน 3 ปี ก็อาจจะต้องพาคู่กรณีไปศาลเพื่อไต่สวนโดยศาลอีกครั้งก็ย่อมได้ โดยผ่านทางอัยการเป็นผู้ร้องขอ

2) กลุ่มพนักงานสอบสวน

- เห็นควรให้ศาลเป็นผู้มีอำนาจในการประนอมข้อพิพาททางอาญา เนื่องจากศาลนั้นมีอำนาจเด็ดขาดในทุกๆเรื่อง เช่น นัดการที่มาศาล, มีอำนาจในการพิพาท ไม่เห็นด้วยที่จะให้ตำรวจเป็นผู้ที่ประนอมข้อพิพาททางอาญา เนื่องจากทางปฏิบัติตำรวจนั้นไม่มีอำนาจเหมือนศาล คู่กรณีจะไม่ค่อยปฏิบัติตามเนื่องจากกฎหมายไม่ให้อำนาจ ในกรณีที่คู่กรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง วิธีปฏิบัติในชั้นตำรวจยุ่งยากสลับซับซ้อนไม่มีความเป็นเอกภาพ ทำให้ไม่เกิดผลดีในทางปฏิบัติ

- เห็นควรจัดให้มีนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์และนายก อบต. และกำนันเป็นผู้มีฐานะหรือบุคคลที่ชาวบ้านนับถือ มาร่วมไกล่เกลี่ยโดยจัดเวรเช่นเดียวกับศาล

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนใหญ่การบังคับตามกฎหมายไม่ใช่ทางออกของทุกปัญหาข้อพิพาท

- เห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้มีการประนอมข้อพิพาทในระดับสถานีตำรวจ โดยมีพนักงานสอบสวนเป็นผู้ดำเนินการและให้มีผู้นำ คู่กรณีไว้วางใจเข้าร่วมไกล่เกลี่ยหรือจัดให้มีผู้ไกล่เกลี่ยประจำสถานีตำรวจ

- การประนอมข้อพิพาทก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่ง แต่ถ้าหากคู่กรณีไม่พอใจภายหลังก็ต้องยื่นฟ้องต่อศาลอยู่ดีเพราะไม่มีข้อยุติหรือข้อกฎหมายรับรองไว้ให้ประนอมข้อพิพาทในชั้นสอบสวนแล้ว

- การประนอมข้อพิพาทชั้นพนักงานสอบสวน กระบวนการยุติธรรมจะต้องให้ความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้น คู่กรณีจึงจะมีความไว้วางใจในการแก้ปัญหา เจรจาไกล่เกลี่ยและจะได้รับความยุติธรรมในสังคม เนื่องจากคู่กรณีจะมีความไม่เท่าเทียม

กันในสังคม การเจรจาจึงมีการได้เปรียบเสียเปรียบ แม้มีการประนีประนอม แต่ความไม่เป็นธรรมและสร้างความกดดันให้กับคนที่ด้อยกว่าและเสียเปรียบ

- การประนอมข้อพิพาททางอาญาเป็นผลดีกับสังคมและลดคดีภาระของศาลได้ประหยัดค่าใช้จ่ายและไม่เสียเวลา แต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชน ศีลธรรมอันดีและต้องยุติธรรม ที่ผ่านมาพนักงานได้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้กับประชาชนมาหลายคดีเป็นคดีเล็กๆน้อยๆ และข้อพิพาทเกี่ยวกับทางแพ่ง แต่ยังไม่มีกฎหมายรองรับและไม่มีการบันทึกข้อมูลไว้และการไกล่เกลี่ยในชั้นพนักงานสอบสวน ประชาชนสามารถปรองดองกันได้ กลับไปแล้วยังสามารถมาปรึกษาหารือได้อีก จึงเห็นควรออกกฎหมายมารองรับในการไกล่เกลี่ยในคดีอาญาที่ไม่ขัดกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

- การประนอมข้อพิพาททางอาญาในชั้นพนักงานสอบสวนมีมานานแล้วโดยอาศัยหลักความยินยอมของคู่กรณีซึ่งไม่มีกฎหมายรองรับ แต่ถ้ามีข้อกฎหมายรองรับไว้ชัดเจนก็จะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน เนื่องจากคดีไม่ต้องไปสู่กระบวนการชั้นศาล

- การระงับข้อพิพาทหรือการไกล่เกลี่ยประนีประนอมยอมความนั้น ตำรวจ หรือพนักงานสอบสวนใช้มาตั้งแต่ดึกดำบรรพ์แล้ว แต่ไม่มีระเบียบหรือหลักเกณฑ์การเก็บข้อมูลและผลงานที่ชัดเจน แต่หน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมนำของพนักงานสอบสวนไปต่อยอดแล้วนำมาเก็บเป็นข้อมูลการไกล่เกลี่ย ตั้งเป็นยอดของบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลปีละจำนวนมาก ซึ่งหากสำนักงานตำรวจแห่งชาติวางหลักเกณฑ์การไกล่เกลี่ยและมีการจัดทำระบบข้อมูลสถิติที่ชัดเจนในปีหนึ่งมีการไกล่เกลี่ยเฉพาะที่ถูกกฎหมายมากกว่าศาล หลายร้อยหลายพันเท่า เพราะในวันหนึ่งตามสถานีตำรวจมีการไกล่เกลี่ยคดีที่ถูกต้องเป็นสิบเป็นร้อยเรื่อง ถ้ารวมที่ไม่ถูกต้องแต่ไม่เสียหายต่อสังคมมีมากมายกว่าหลายเท่านัก

- คดีจราจรทางบกเป็นคดีกระทำโดยประมาท หากออกกฎหมายใช้พนักงานสอบสวนมีอำนาจประนอมข้อพิพาท จะลดคดีขึ้นสู่ศาล

- ควรให้พนักงานสอบสวนมีส่วนร่วมในการประนีประนอมข้อพิพาท

- ควรให้พนักงานสอบสวนสามารถไกล่เกลี่ยหรือประนอมข้อพิพาทที่คู่กรณีสามารถตกลงกันได้ เพื่อช่วยลดปริมาณงานสอบสวนที่จะนำไปสู่ศาล

- ควรกำหนดกรอบให้ชัดเจนกว่าคดีไหนไกล่เกลี่ยได้แล้วเมื่อคู่กรณีตกลงยุติ ควรยุติได้ในขั้นสอบสวน

- ควรมีกฎหมายเกี่ยวกับการประนอมข้อพิพาท ทางอาญาให้พนักงานสอบสวนปฏิบัติหน้าที่ เพื่อลดปริมาณงานคดีอาญาขึ้นสู่พนักงานอัยการและศาล

- ควรมีกฎหมายและระเบียบที่ชัดเจน และขั้นตอนต้องไม่ยุ่งยากซับซ้อนทำแบบง่ายๆ สะดวกทุกอย่าง ไม่ต้องมีคนมามีส่วนร่วมมากและควรให้เฉพาะผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เอาผู้มาปฏิบัติงานได้จริงๆ

- ควรมีผู้ทำหน้าที่ประนีประนอมร่วม พนักงานสอบสวนโดยร่วมทำงานเป็นคณะและในความผิดอาญาที่เกิดขึ้น อาจจะกำหนดอัตราโทษที่จะมีการไกล่เกลี่ย เมื่อยินยอมกันอาจจะยุติคดีไป ส่วนอัตราโทษที่เกินกำหนดก็แนบหนังสือประนีประนอมติดสำนวนไป

- ควรมีระบบไกล่เกลี่ยทั้งทางแพ่งและอาญา เพื่อลดงานของศาลและให้งานของตำรวจมีคุณภาพในการบริการประชาชน

- ควรอย่างยิ่งที่จะให้มีการประนอมในสถานีตำรวจเพราะปกติก็ทำกันอยู่แล้ว หากมีบทบัญญัติกฎหมายหรือระเบียบที่มารองรับยิ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการพึงพอในมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการลดปริมาณคดีที่จะนำขึ้นสู่กระบวนการยุติธรรมน้อยลงมาก

- ควรออกกฎหมายให้ตำรวจและพนักงานสอบสวนมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยคดีมีอัตราโทษไม่เกิน 10 ปี ที่คู่กรณียินยอมทั้งสองฝ่าย และหากคู่กรณียินยอมและตกลงกันได้ให้พนักงานสอบสวนทำรายเสนออัยการ เพื่อยุติการดำเนินคดีโดยเด็ดขาด

- ต้องมีกฎหมายกำหนดให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ จึงจะเป็นการปฏิบัติที่ชอบด้วยกฎหมาย

- ต้องมีกฎหมายรองรับเหมือนกับพนักงานอัยการหรือศาล ไม่ทำให้ตำรวจต้องตกเป็นผู้ต้องหาเสียเองจะทำการทำงานในกระบวนยุติธรรมราบรื่น

- ที่ผ่านมาทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติเคยเสนอกรณีการประนีประนอมข้อพิพาททางอาญาในชั้นพนักงานสอบสวน แต่ไม่ผ่านทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ ซึ่งแต่ละฝ่ายอาจมองต่างมุม จึงทำให้การทำงานของพนักงานสอบสวนในชั้นไกล่เกลี่ยถูกมองในภาพลบ เห็นควรให้มีการประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชั้นสอบสวน โดยกำหนดลักษณะของคดีที่ดำเนินการได้ให้ชัดเจน มีขั้นตอนในการปฏิบัติซึ่งสามารถตรวจสอบได้ หากพนักงานสอบสวนไม่ยึดถือหลักการปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยไปดำเนินการอย่างอื่นมาเป็นผลประโยชน์ส่วนตนก็ให้ดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

- น่าจะเป็นทางเลือกของคู่กรณี หากยินยอมให้ทำงานสอบสวนไกล่เกลี่ย น่าจะทำได้เพื่อลดปริมาณคดีและทำให้คดียุติโดยเร็ว สังเกตคนไทยโกรธง่ายหายเร็ว พอนานไปจะไม่ไปชั้นศาลเป็นพยาน อ้างว่าไม่สนใจแล้ว แล้วแต่ตำรวจหรือศาลจะดำเนินการ จึงเห็นควรว่าไกล่เกลี่ยโดยมีคณะกรรมการดีที่สุดแล้ว (เหมือนการไต่สวน) โดยคนกลาง

- บางกรณีควรใช้หลักรัฐศาสตร์ควบคู่กับหลักนิติศาสตร์ หากยึดหลักใดหลักหนึ่งจะมีผลทำให้ไร้ประโยชน์ต่อประชาชน

- ปกติเมื่อเกิดเหตุความไม่สงบในสังคม จะมีคู่กรณีรวม 2 ฝ่าย การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเบื้องต้น จะเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม ในการระงับเหตุเบื้องต้น ซึ่งอาจจะมีการไกล่เกลี่ยกันได้หากเป็นเรื่องเล็กน้อย แต่หากไม่สามารถตกลงกันได้จึงนำมาสู่ชั้นพนักงานสอบสวน ซึ่งพนักงานสอบสวนจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย หากตกลงกันได้อาจจะมีการประนีประนอมยอมความกันไป ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจก็มีการไกล่เกลี่ยคู่กรณีมาโดยตลอด โดยใช้อำนาจและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข และเป็นกลางที่ประชาชนเชื่อถือ แต่เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติให้อำนาจพนักงานสอบสวนทำการไกล่เกลี่ยคดีได้ การประนีประนอมข้อพิพาททางอาญาในชั้นพนักงานสอบสวนจึงสัมฤทธิ์ผลน้อย อาทิเช่น ไกล่เกลี่ยคดีลักทรัพย์ในชุมชน สามารถไกล่เกลี่ยได้ แต่เนื่องจากความผิดฐานนี้กฎหมายไม่ได้ให้อำนาจผู้เสียหายถอนคำร้องทุกข์ได้ การไกล่เกลี่ยของพนักงานสอบสวนจึงเป็นเรื่องที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดตามอำนาจหน้าที่ได้ หากมีการตรากฎหมายและระบุความผิดที่ชัดเจนให้อำนาจพนักงานสอบสวนสามารถไกล่เกลี่ยคดีได้ จะทำให้ข้อพิพาทที่จะต่อเนื่องไปยังชั้นอัยการหรือศาลจะลดน้อยลง เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายของคู่กรณีและลดค่าใช้จ่ายภาครัฐ

- ปัจจุบันการไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อพิพาทอาญาและแพ่ง มีกฎหมายให้ตำรวจเป็นผู้ดำเนินการแต่ประชาชนไม่ทราบและไม่ไปใช้บริการ ทำให้การไกล่เกลี่ยประนีประนอมตามกฎหมายไม่บรรลุผล จึงเห็นควรมีกฎหมายรองรับการไกล่เกลี่ยประนีประนอมในชั้นพนักงานสอบสวน การเสนอร่างกฎหมายไกล่เกลี่ยของตำรวจที่มีอัยการเข้ามาร่วมเป็นกรรมการนั้น ฝ่ายอัยการได้นำร่างกฎหมายชะลอการฟ้องที่เคยตกไปมาใส่ไว้ในร่างของตำรวจทำให้เกิดปัญหากับกฎหมายทั้งฉบับ ควรให้ตำรวจฝ่ายเดียวเป็นผู้ยกร่าง และให้อัยการเป็นผู้สังเกตการณ์แล้วเสนอกฤษฎีกาพิจารณา

- พนักงานสอบสวนได้ปฏิบัติกันมาเป็นเวลานานแล้ว โดยมิได้มีกฎหมายรองรับ ในคดีบางประเภทซึ่งเป็นคดีอาญาไม่สามารถยอมความกันได้ แต่พนักงานสอบสวนสามารถไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีตกลงกันโดยไม่ต้องนำความขึ้นสู่ศาล แต่พนักงานสอบสวนกลับต้องมีความผิดฐานละเว้นมาตรา 157 คดีอาญาที่ไม่สามารถถอนคำร้องทุกข์ได้ (ยอมความไม่ได้) คู่กรณีเจรจาตกลงกันเองไม่ติดใจที่จะดำเนินคดี แต่พนักงานสอบสวนจำเป็นต้องดำเนินคดีตามกฎหมายกลับสร้างความไม่พอใจให้กับผู้ที่ถูกดำเนินคดีและคู่กรณี หากไม่ดำเนินคดีก็เกรงว่าพนักงานสอบสวนจะมีความผิด ฉะนั้น จึงควรมีกฎหมายออกมารองรับ ในกรณีจะมีการประนอมข้อพิพาท โดยมีตำรวจเป็นผู้ควบคุมหรืออำนวยการ

- พนักงานสอบสวนหรือตำรวจเป็นผู้ดำเนินการมาโดยตลอดอยู่แล้ว เพียงแต่ยังไม่มีกฎหมายรองรับ รูปแบบไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทน่าจะมีในหลายระดับ 1) ระดับหมู่บ้าน ให้ผู้ใหญ่บ้านดำเนินการมีตำรวจประจำหมู่บ้านคอยช่วยเหลือ ระดับ รอง สว. หรือ ผบ.หมู่อาวุโสที่ได้รับมอบหมายมีพนักงานสอบสวนคอยแนะนำ 2) ระดับตำบล ควรมีกำนันดำเนินการมีผู้ใหญ่บ้านและ

ตำรวจระดับ สว. คอยช่วยเหลือมีพนักงานสอบสวนคอยแนะนำ 3) ระดับอำเภอ ควรมีฝ่ายปกครองตำรวจ และพนักงานสอบสวนร่วมดำเนินการตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย 4) พนักงานสอบสวนทุกนายมีความสามารถในการไกล่เกลี่ยหรือประนอมข้อพิพาทอยู่แล้ว 5) ในการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาท ควรมีงบประมาณเบี้ยเลี้ยงให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ระบุได้ตามความเหมาะสมด้วย

- หน้าที่ของพนักงานสอบสวน ระบุได้ในระเบียบและกฎหมายชัดเจนอยู่แล้ว ซึ่งปัจจุบัน พนักงานสอบสวนก็ทำหน้าที่นี้อยู่แล้ว การแก้กฎหมายไม่ได้แก้เพื่อให้อำนาจพนักงานสอบสวน เพราะมีอยู่แล้ว แต่ต้องแก้กฎหมายที่ยอมความไม่ได้เป็นยอมความได้ เช่น แก้กฎหมายลักทรัพย์ เป็นถอนคำร้องทุกข์ได้ จึงจะให้คู่กรณีประนอมข้อพิพาทไม่ต้องดำเนินคดีได้ แต่อย่างไรก็ดี การจัดการประนอมข้อพิพาทให้ชัดเจน ต้องมีกฎหมายกำหนดบังคับให้เข้าสู่กระบวนการประนอมก่อนเข้าสู่ระบบการร้องทุกข์ในคดีอาญา แต่คงเป็นบางเรื่อง เพราะขัดต่อหลักอาชญวิทยา ถ้าผู้กระทำผิดทราบถึงการประนอมได้แล้วอาจไม่ต้องรับโทษ อาจทำให้ผู้กระทำผิดไม่เกรงกลัวในการกระทำผิด การประนอมข้อพิพาท โดยปกติในสถานีตำรวจก็ปฏิบัติกันอยู่แล้ว ซึ่งหากมีการบัญญัติของกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะยิ่งดีมากๆ เพราะเป็นการลดปริมาณคดีที่จะขึ้นสู่ชั้นศาลได้เป็นอย่างมาก

3) กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม

- เห็นควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ที่มีวุฒิทางด้านนิติศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ (ชั้นประทวนก็ได้) เป็นเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาท เพื่อลดคดีบางส่วนที่พนักงานสอบสวนต้องรับผิดชอบ โดยให้อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนเวรในแต่ละผลัดหรือพนักงานสอบสวน สบ.2 ขึ้นไป

- เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งกับกระบวนการยุติธรรมเรียก Restorative justice เพราะเป็นประโยชน์เป็นคุณกับทุกทาน ผู้กำกับ สังคม ชุมชน

- เห็นด้วยการประนอมข้อพิพาท ทำให้คดีไม่ไปสู่ศาลมาก ถ้าคู่กรณียินยอม

- ในบางข้อหา พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจตามกฎหมายในเบื้องต้นการประนีประนอม เช่น ความผิดยินยอมความไม่ได้ หากไกล่เกลี่ยอาจหมิ่นเหม่ต่อการถูกดำเนินคดีตามข้อหาละเว้นการปฏิบัติหน้าที่

- การไกล่เกลี่ย ควรจะจัดตั้งเป็นคณะกรรมการไกล่เกลี่ย ให้มีหลายภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ถ้าให้ตำรวจเป็นผู้ไกล่เกลี่ยโดยไม่มีบุคคลภายนอกมาร่วมด้วยแล้ว จะเกิดปัญหาเรื่องของความเป็นธรรม

- การไกล่เกลี่ยคดีพิพาทในขั้นโรงพักนั้น ควรจะมีเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยอื่นเข้ามาร่วมด้วย เช่น ยุติธรรมจังหวัด นักสังคม นักจิตวิทยา ฝ่ายปกครอง แล้วแต่ความผิดแต่ละประเภท เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการไกล่เกลี่ยคดี

- ควรรีบบัญญัติกฎหมายให้พนักงานสอบสวนไกล่เกลี่ยยุติคดีอาญาที่มีอัตราโทษไม่เกินอำนาจศาลแขวง

- ต้องบัญญัติกฎหมายให้พนักงานสอบสวนหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถดำเนินการประนอมข้อพิพาทได้ และกำหนดในด้านข้อยุติความผิดประเภทต่างๆ หรืออัตราโทษที่จะสามารถประนอมได้และให้มีการบันทึกส่งในระดับศาล เพื่อยืนยันข้อยุติในการประนอมข้อพิพาท

- ในทางปฏิบัติงานระดับสถานีตำรวจทุกสถานีในประเทศไทย พนักงานสอบสวนเกือบทุกคนก็ได้ทำการประนอมข้อพิพาทไกล่เกลี่ยคดีทางอาญาอยู่เป็นประจำอยู่แล้ว โดยความยินยอมของคู่กรณีเพื่อลดปริมาณคดีความขึ้นสู่ศาล ซึ่งหลายๆคดีก็ประนอมกันได้จบแค่พนักงานสอบสวน แต่ก็มีอีกหลายคดีแม้จะเป็นคดีเล็กน้อยไม่สำคัญอะไร แต่เมื่อผู้เสียหายต้องการที่จะดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด พนักงานสอบสวนก็ต้องดำเนินการตามความประสงค์ของผู้เสียหายแม้ไม่อยากจะกระทำก็ตาม

ต้องมีหน่วยงานอื่นร่วมเป็นกรรมการด้วยภาพพจน์ของตำรวจประชาชนส่วนมากไม่ยอมรับ

4) กลุ่มงานจราจร

- เนื่องในภาวะปัจจุบัน มาตรา 295 เมื่อคู่กรณียินยอมและมีการเยียวยากัน ก็เห็นควรให้ตำรวจโดยพนักงานสอบสวนสามารถดำเนินการให้เป็นคดีที่ยอมความกันได้ จะลดปัญหาคดีขึ้นสู่ศาลได้มาก การวินิจฉัยให้คดีจบได้ ควรจะมีพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการและพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษร่วมลงนามด้วย

- เห็นว่าเป็นทางเลือกที่น่าสนใจและมีประโยชน์ต่อคู่กรณี

- ใครทำก็ได้ไม่จำเป็นที่จะเป็น พนักงานสอบสวน ข้อสำคัญอยู่ที่คำว่า "พอใจ"

- ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท สถานีตำรวจภูธรควรจะมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมีกฎระเบียบรองรับควรมีการจัดตั้งเป็นรูปกรรมการ เพื่อความชอบธรรมและความน่าเชื่อถือแล้วผู้บังคับบัญชาพิจารณา เพื่อกลั่นกรองและเป็นการลดปริมาณคดี

- การประนอมข้อพิพาทโดยคู่กรณียินยอม หากตำรวจทำด้วยการยึดถือหลักเกณฑ์ความยุติธรรมสามารถทำให้คู่กรณียินยอมและได้รับการเยียวยาจะสามารถลดจำนวนคดีที่ขึ้นสู่กระบวนการยุติธรรมได้ เช่นเดียวกับกรณีของศาลที่มีการไกล่เกลี่ยเพื่อลดคดีนำขึ้นสู่ศาล

- ควรตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมพิจารณาทั้งภาคประชาชน (กต. ตร.)

- ควรมีกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาเป็นทางเลือกสำหรับบางคดีเพื่อเป็นการลดปริมาณคดีที่จะเข้าสู่ระบบ

- ควรมีทนายความประจำอยู่ทุกสถานีตำรวจ เพื่อช่วยทั้งการประนอมข้อพิพาทและร่วมในการสอบสวนบางคดี

- ตำรวจประจำสถานีโดยเฉพาะพนักงานสอบสวนใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดในกระบวนการยุติธรรม ถ้าตำรวจมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยคดีมโนสาเร่ ก็จะสามารถลดปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลได้มาก

- ปัจจุบันข้าราชการตำรวจโดยเฉพาะพนักงานสอบสวนได้ทำหน้าที่ประนอมข้อพิพาทโดยอ้อมอยู่แล้ว หากแต่ไม่มีกฎหมายใดได้ให้อำนาจไว้ เพื่อเป็นการสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมทางเลือก เห็นควรพิจารณาออกกฎหมายให้อำนาจเจ้าพนักงานตำรวนในการประนอมข้อพิพาท โดยอาจกำหนดขอบเขตของการใช้อำนาจนั้นไว้ตามสมควรก็ได้

5) กลุ่มงานสืบสวน

- เป็นการเพิ่มภาระให้พนักงานสอบสวน เพราะสภาพของกฎหมายยังไม่คล่องตัว
- เรื่องทุกเรื่องน่าจะจบที่สถานีตำรวจ ไปศาลเฉพาะคดีอุกฉกรรจ์
- เห็นควรมีนิติกรประจำสถานีมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาท
- เห็นด้วยกับการที่จะให้ประนอมข้อพิพาทในชั้นสถานีตำรวจ เพื่อลดปริมาณคดีที่จะขึ้นสู่ศาล แต่ต้องมีความชัดเจนของตัวบทกฎหมายและระเบียบที่ออกมารองรับในการปฏิบัติของพนักงานสอบสวนและต้องมีการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชาโดยชัดเจน
- การประนอมข้อพิพาท ถ้าสามารถทำได้จะเป็นเรื่องที่ดีที่สุดเพราะคู่กรณีเสีย 2 ฝ่ายมีความพอใจในข้อตกลงประนอมข้อพิพาททั้ง 2 ฝ่าย ดีกว่านำเรื่องขึ้นสู่ศาลตัดสินตามกระบวนการยุติธรรม เพราะไม่ได้เยียวยาบรรเทาใดๆเลย ความคับแค้นในข้อพิพาทยังคงมีอยู่ ไม่ว่าจะแพ้หรือชนะ ความขัดแย้งยังคงมีอยู่ต่อไป
- ข้อเท็จจริงในปัจจุบันการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในระดับสถานีตำรวจ มีเพียงพนักงานสอบสวนเท่านั้นเป็นผู้ดำเนินการ ส่วนข้าราชการแผนกอื่นหรือเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นๆ ที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจไว้กลับเพิกเฉย ทำให้พนักงานสอบสวนมีงานจำนวนมาก และหากการไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จหรือคู่กรณีไม่พอใจ อาจจะเกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อผู้ไกล่เกลี่ยได้ ควรมีกฎหมายป้องกันในส่วนนี้ด้วย
- ควรดำเนินการ คดีจะได้ไม่ต้องไปสู่ศาลมากเกินไป
- ควรมีการตรากฎหมายที่เห็นว่า เป็นความเสียหายหรือขัดแย้งกันเฉพาะคู่กรณีสามารถถอนคำสั่งคำร้องทุกข์หรือยุติคดีได้ เพื่อชดใช้หรือไกล่เกลี่ยแล้ว เช่น คดีจราจร คดีทำร้ายร่างกายบาดเจ็บไม่ถึงสาหัส เป็นต้น
- ความเห็นต่อการประนอมข้อพิพาททางอาญา ควรเปรียบเทียบปรับตามคดีลหุโทษและคดีตามพระราชบัญญัติฯ ที่มีโทษปรับสภาพเดียวโดยปรับชั้นพนักงานสอบสวนได้ตามอัตราที่กำหนดไว้ ส่วนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทควรนำคดีนั้นสู่ศาล เนื่องจากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททาง

อาญาจะต้องใช้เวลาในการเจรจาหลายครั้ง หากจะให้พนักงานสอบสวนไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาต้องตรากฎหมายให้อำนาจการประนอมข้อพิพาทและการเยียวยา ควรนำคดีนั้นสู่ศาลจะเป็นประโยชน์ ตำรวจแค่กระบวนการยุติธรรมขั้นต้น ขึ้นสู่ศาลจะเป็นประโยชน์กว่า

- ด้วยเหตุปัจจุบันมีคดีอาญาเกิดขึ้นตามจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น และความหนาแน่นของจำนวนประชากร เมื่อเกิดคดีอาญาประเภทที่ไม่ร้ายแรงและสามารถจะทำการยอมความกันได้หรือที่เรียกกันว่า ความผิดต่อส่วนตัว เห็นควรให้มีการเรียกคู่กรณีมาทำการประนอมความกันเพื่อลดคดีขึ้นสู่ศาล

- มีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถลดคดีขั้นสู่ศาลได้มาก เช่น คดีที่ยอมความกันได้ เป็นต้น

6) กลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527

- เป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่เป็นประโยชน์ แต่ควรกำหนดจำนวนตำรวจที่เป็นผู้ควบคุม โดยแยกเป็นคดีสำคัญๆ หรืออย่างอื่น เช่น คดีนี้ควรมีกี่คน และมีตำรวจผู้เป็นหัวหน้าคือ จัดเป็นทีมดังเช่นองค์คณะของผู้พิพากษา

- เป็นการแก้ไขปัญหาในระดับชุมชน ลดการบาดหมางของคนในชุมชนนั้นลง เป็นการนำชุมชนมาช่วยแก้ไขปัญหาสังคมในชุมชนนั้น

- เป็นการดีเพราะคนไทยคุ้นเคย หลังจากประนอมข้อพิพาทแล้วในชั้นสอบสวนคู่กรณีก็พอใจและสังคมก็ยอมรับได้ในระดับหนึ่ง

- เป็นสิ่งที่พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ต้องการ แต่ไม่มีผู้มีอำนาจดำเนินการ การปฏิบัติหน้าที่ให้ความยุติธรรมแก่ประชาชนในปัจจุบันจึงล้มเหลว

- เมื่อคดีคู่กรณียินยอมและได้รับการเยียวยา เห็นควรให้คดีจบที่สถานีตำรวจภูธรโดยมีการลงประจำวันทั้ง 2 ฝ่ายไม่ต้องไปขึ้นอัยการและศาล

- เห็นด้วย โดยให้ตราเป็นกฎหมายออกมารองรับเพื่อความสะดวกของประชาชนและลดปริมาณทางด้านสำนวนให้น้อยลง

- เห็นด้วยควรมีการประนอมเพราะสถานีตำรวจภูธรเป็นที่รับแจ้งเรื่องราวทุกอย่าง

- เห็นด้วยที่สุด เนื่องจากพนักงานสอบสวนประจำสถานีมีความใกล้ชิดประนอมมากที่สุด และให้ความสะดวกต่อประชาชนมากที่สุด โดยมีข้อกำหนดหรือออกระเบียบเกี่ยวกับการประนอมข้อพิพาทไว้ชัดเจน และให้ระบุหัวหน้าหน่วยงานในท้องที่นั้นเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้วยเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความพอใจของคู่กรณีและเพื่อมิให้เกิดปัญหาภายหลัง บางครั้งการนำหน่วยงานต่างท้องที่มาร่วมเป็นคณะกรรมการร่วม ทำให้เกิดความล่าช้าและไม่สะดวกในการปฏิบัติหน้าที่การประนอมข้อพิพาท ทำให้เกิดปัญหาต่อคู่กรณีได้

- เห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้มีการประนอมข้อพิพาทในระดับสถานีตำรวจ เพราะปัจจุบันคดีต่างๆต้องส่งไปถึงศาลเกือบทุกคดี แม้ว่าคู่กรณีจะยินยอมประนีประนอมกันแล้วก็ตาม และปัจจุบันก็ต้องไปประนีประนอมกันชั้นอัยการและชั้นศาลอยู่ดี ดังนั้น เพื่อลดปริมาณคดีและลดงาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ประชาชนไม่ต้องยุ่งยากและเสียเวลาสมควรกำหนดให้มีการตรากฎหมายให้อำนาจในการประนีประนอมข้อพิพาทในชั้นตำรวจได้ ขอเพิ่มเติมกรณีข้อพิพาทเล็กๆน้อยๆ เช่น คดีมรดก หรือคดีแพ่งที่ไม่รุนแรง หรือคดีจราจร คดีประมาทก็สมควรกำหนดให้ตำรวจสามารถดำเนินการได้เพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมและชุมชน

- ในความผิดคดีเล็กน้อยควรมีอนุญาโตตุลาการประจำหมู่บ้านหรือชุมชนโดยให้ผู้นำหมู่บ้าน (กำนัน,ผู้ใหญ่บ้าน) ผู้นำที่ประชาชนหรือราษฎรในหมู่บ้านให้ความเชื่อถือเป็นประธานอนุญาโตตุลาการ และมีคณะกรรมการประกอบ 4-5 คน เพื่อพิจารณาการกระทำผิดเล็กๆน้อยๆที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน/ชุมชน หากเป็นคดีสำคัญ เช่น ฆ่าผู้อื่น ปล้นทรัพย์ ชิงทรัพย์ ให้เป็นหน้าที่ของตำรวจ

- ให้มีอำนาจในการไกล่เกลี่ยเช่นเดียวกับศาลแล้วจำหน่ายคดีได้

- การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนนำคดีไปฟ้องต่อศาล หรือการระงับข้อพิพาทโดยวิธีไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทนั้น นับว่าเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลืองหนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อมวลมนุษย์ซึ่งเป็นสัตว์สังคมที่มีข้อพิพาทกัน เพราะเป็นวิธีการสร้างความสงบสุขแก่สังคมและประชาชน ทั้งยังเป็นคุณประโยชน์ต่อสังคมส่วนใหญ่ภายในประเทศได้อย่างแท้จริงและยั่งยืนตลอดไป

- การประนอมข้อพิพาทควรให้อำนาจพนักงานสอบสวนดำเนินการได้ เฉพาะความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือความผิดที่มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน โดยตราเป็นกฎหมายและมีแบบฟอร์มการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทที่ชัดเจน คู่กรณีลงนาม

- การประนอมข้อพิพาททางอาญา ควรมีกฎหมายรองรับ เป็นการทำงานรูปคณะกรรมการ มีหน่วยงาน เช่น เขต บุคคลที่ขึ้นทะเบียนไว้ (อาจเป็น กต.ตร.ก็ได้) บุคคลที่คู่กรณีไว้วางใจ พนักงานสอบสวนไม่ควรเป็นผู้อยู่ในคณะกรรมการ แต่เป็นผู้ประสานงานเท่านั้น

- การประนอมข้อพิพาททางอาญา ควรมีตำรวจเป็นผู้ควบคุมและควรมีพยานเป็นคู่ไกล่เกลี่ยด้วย

- การประนอมข้อพิพาททางอาญา พนักงานสอบสวนได้ดำเนินการเป็นกิจวัตรแล้วแต่ยังไม่มีกฎหมายรองรับ ขอให้เป็นจริงตามข้อเท็จจริงการปฏิบัติ

- การประนอมข้อพิพาททางอาญาที่น่าจะเป็นประโยชน์ ต้องมีขั้นตอนที่กระชับไม่ยุ่งยากซับซ้อน และไม่มีข้อผูกมัดที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติโดยเฉพาะพนักงานสอบสวนมีความเดือดร้อนในภายหลัง ซึ่งในทางปฏิบัติที่ผ่านมา พนักงานสอบสวนได้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเล็กน้อยที่มีผู้เสียหายมา

พบมาโดยตลอดแล้ว ซึ่งหากกำหนดการประนอมพิพาททางอาญาได้ชัดเจนในขั้นตอนของพนักงานสอบสวน ย่อมเป็นผลดีต่อประชาชนและตัวพนักงานสอบสวน โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับจากประชาชนและเป็นการประหยัดงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของพนักงานสอบสวน

- การประนีประนอมเป็นหนทางสู่ความเข้าใจของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายทำให้เรื่องต่างๆ จบลงได้ด้วยดี ไม่ต้องมีคดีต่อสู้กันถึงชั้นศาล โดยการไกล่เกลี่ยที่โรงพักโดยมีตำรวจคอยให้ความดูแลในเรื่องกระบวนการยุติธรรม

- การประนีประนอมต้องมีพนักงานอัยการ พนักงานสอบสวน ทนายความ และตัวแทนกระทรวงยุติธรรมเข้าร่วมกรณีคู่กรณียินยอม

- ควรให้มีอำนาจพนักงานสอบสวนร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองและบุคคลที่คู่กรณีเชื่อถือร่วมกับทำการประนอมข้อพิพาทในคดีอาญาทุกประเภททั้งความผิดที่ยอมความได้และความผิดที่ยอมความไม่ได้ ซึ่งเป็นความผิดที่มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี และคดีอุบัติเหตุจราจรที่ไม่มีการเสียชีวิตของคู่กรณีหรือบุคคลที่ 3

- ควรจะต้องมีกฎหมายรองรับ เพื่อคุ้มครองผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วย

- ควรนำระบบมาตราพิเศษสำหรับเด็ก กรณีคดีมีอัตราโทษไม่เกิน 5 ปี มาใช้ในพนักงานสอบสวน

- ควรมีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเบื้องต้นที่โรงพักก่อนไปถึงศาล

- ควรออกกฎหมายให้ชัดเจน พนักงานสอบสวนผู้ปฏิบัติได้มีแนวทางขอบเขตการปฏิบัติที่ชัดเจนและถูกต้อง

- ควรออกกฎหมายให้อำนาจพนักงานในการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทในชั้นสอบสวน ซึ่งในความเป็นจริงทุกวันนี้ในชั้นสอบสวน พนักงานสอบสวนได้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยให้คดีเล็กน้อยยุติในชั้นสถานีตำรวจภูธรเป็นจำนวนมาก ทำให้คดีไม่เข้าสู่ชั้นอัยการและชั้นศาล ประชาชนคู่กรณีพอใจ ไม่เสียเวลา

- คู่กรณีส่วนมากไม่ต้องการเสียเวลาในการดำเนินคดี โดยเฉพาะผู้เสียหาย หากได้รับการเยียวยาเป็นที่พอใจแล้วก็ไม่อยากจะให้คดีถึงชั้นศาล

- ช่วยลดขั้นตอนความยุ่งยากลงได้มาก ถ้าคดีบางคดีมีโทษแค่ลหุโทษไม่มีโทษจำคุกน่าจะให้อำนาจพนักงานสอบสวนดำเนินการปรับได้หรือไกล่เกลี่ยได้ โดยมีหัวหน้าสถานีและหัวหน้าพนักงานสอบสวนกำกับดูแล เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้ประชาชน อีกทางเลือกเพื่อลดขั้นตอนความยุ่งยากรวมถึงค่าใช้จ่าย ถ้าไปศาลขั้นตอนจะยุ่งยากกว่านี้

- ต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจน เช่น ลักษณะความผิดอัตราโทษต้องเท่าใด ไม่เช่นนั้นทุกคดีจะเข้าสู่กระบวนการเยียวยาประนอมข้อพิพาท ผู้กระทำผิดอาจไม่เกรงกลัวกฎหมายสังคมจะ

ถูกกระทำอีกมาก แต่ยอมรับว่าการประนอมข้อพิพาท เป็นสิ่งที่ดีมากทำให้เพื่อนบ้านสามารถให้อภัยกันได้ แต่ละฝ่ายไม่ผูกใจเจ็บ

- ถ้าเป็นคดีเล็กๆน้อยๆ คู่กรณีพอใจทั้ง 2 ฝ่าย ควรจะประนีประนอมเพราะจะไม่สิ้นเปลืองเวลา น้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินทางไปศาล

- ทุกอย่างต้องให้มีความยุติธรรมทั้งสองฝ่าย โดยให้ตำรวจเป็นกลางไม่เลือกฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

- น่าจะกำหนดโทษของคดีอาญาที่จะให้พนักงานสอบสวนไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา ส่วนการประนอมข้อพิพาทโดยคู่กรณียินยอมและได้ขอรับการเยียวยา เนื่องจากคู่กรณีอาจหลีกเลี่ยงหรือไม่ยอมเยียวยา ภายหลังจากการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาท

- น่าจะมีการตรากฎหมายรองรับ เนื่องจากทุกวันนี้ก็ค่อนข้างนำมาใช้อย่างไม่เป็นกลางอยู่แล้ว ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและการเยียวยา

- น่าจะมีหลักเกณฑ์กำหนดโทษคดีอาญาที่จะให้พนักงานสอบสวนไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา ส่วนการประนอมข้อพิพาทโดยคู่กรณียินยอมและได้ขอเยียวยา เนื่องจากคู่กรณีอาจหลีกเลี่ยงหรือไม่ยอมเยียวยาภายหลังจากการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาท

- ประชาชนที่มีข้อพิพาททางคดีอาญา ส่วนมากถ้าเรื่องจบได้โดยเร็วและได้รับความเป็นธรรมก็พอใจแล้ว ไม่มีใครต้องการให้เรื่องยืดยาว นำเรื่องขึ้นสู่การพิจารณาของศาล ทำให้เสียเงินเสียเวลาทำมาหากิน ในทางปฏิบัติมีหลายๆเรื่องคู่กรณีได้มีการพูดคุย ประนีประนอมกันมาก่อนที่จะมาถึงสถานีตำรวจ

- ประชาชนส่วนใหญ่เบื่อหน่ายระบบของข้าราชการที่มีขั้นตอนยุ่งยาก ดังนั้น หากให้อำนาจไกล่เกลี่ยในชั้นสถานีตำรวจมากๆ ก็จะเป็นประโยชน์แก่ประชาชน โดยที่ไม่ต้องไปที่อัยการหรือศาล สรุปคือ ข้อพิพาทระงับหากทุกฝ่ายพอใจ

- ปัจจุบันนี้การประนีประนอมข้อพิพาทของประชาชนที่มีเรื่องขัดแย้งกัน ทางสถานีตำรวจโดยพนักงานสอบสวนก็มีการประนีประนอมข้อพิพาทมาตลอดอยู่แล้ว แต่อยากให้มีกฎหมายหรือระเบียบออกมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน

- พนักงานสอบสวนเป็นที่พึ่งของประชาชนในแง่ที่ต้องการให้ช่วยเหลือทั้งเยียวยาในด้านเงิน นั่นคือ ต้องการให้พนักงานสอบสวนไกล่เกลี่ยเพียงต้องการเงิน ไม่ต้องการให้เป็นเรื่องราวเป็นคดีขึ้นศาล และต้องการให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดี เพื่อเป็นการปกป้องสังคม จึงต้องการให้เรื่องขึ้นสู่ศาล ดังนั้น กระบวนการยุติธรรมทางเลือกจึงมีความสำคัญมากในการลดคดีขึ้นสู่ศาล ทั้งนี้หัวหน้าสถานีจะต้องลงมาควบคุมการปฏิบัติด้วย เนื่องจากมีตัวชี้วัดที่หัวหน้าสถานีต้องรับผิดชอบตัวเลขทางสถิติ

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องมีระเบียบข้อบังคับและข้อกฎหมายให้แน่ชัดในเรื่องการประนอมข้อพิพาท ใครคือผู้มีหน้าที่ มีขอบเขตอำนาจเพียงใดและจะต้องตัดขาดจากการทำงานในหน้าที่พนักงานสอบสวน

- หากพิจารณาตามข้อเท็จจริงแล้วพบว่า พนักงานสอบสวนได้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทปริมาณมาก โดยที่ชาวบ้านพึงพอใจ หากกฎหมายกำหนดให้พนักงานสอบสวนสามารถทำได้โดยถูกต้องก็จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม แต่หากคู่กรณีไม่ประสงค์ไกล่เกลี่ยก็สามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลได้ก็จะช่วยลดปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลได้

ภาคผนวก ง.
รายละเอียดการแก้ไขตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่อรายงานการวิจัย งวดที่ 3

รายละเอียดการแก้ไขตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่อรายงานการวิจัย งวดที่ 3

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการวิจัยฯ ครั้งที่ 12/2556 วันที่ 20 พฤศจิกายน 2556		คำชี้แจง
1	ความสำคัญของปัญหา อ้างเหตุด้านเดียว ตำรวจไม่ทราบว่ามีเหตุอาญากรรม กรณีที่ตำรวจไม่รับแจ้งเองไม่ปรากฏ ควรตรวจสอบจากสถิติการร้องเรียนหรือพิจารณาข่าวสารหรือจากสื่อ ควรแม่นยำ เพราะเป็นการอ้างอิงเพื่อแก้ไขเชิงระบบ (อาจมาจากเหตุเป็นเรื่องเล็กน้อยหรือของไม่มีราคามาก หลักฐานยากแก่การสืบสวน) เป็นปัญหาให้คดีค้างในความรับผิดชอบ	ข้อมูลที่ใช้อ้างอิงในความสำคัญของปัญหา เป็นข้อมูลสถิติอาชญากรรมภาคประชาชน พ.ศ.2550 (โครงการสำรวจปี พ.ศ.2551) โดยกระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นโครงการสำรวจข้อมูลอาชญากรรมจากผู้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมทั่วประเทศโดยตรงอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรกของประเทศไทย และสำรวจจากผู้ที่ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมพื้นฐาน ประเภททรัพย์สิน ต่อชีวิตและร่างกาย อาชญากรรมทางเพศ และการแอบอ้างใช้ข้อมูลฯ จำนวน 288,683 ราย โดยประสบอาชญากรรม จำนวน 410,438 ครั้ง ซึ่งคณะผู้วิจัยมองว่าเป็นข้อมูลที่มาจากตัวประชาชนผู้ประสบอาชญากรรมโดยตรงและเป็นข้อมูลที่เป็นทางการสามารถใช้อ้างอิงทางวิชาการได้
2	กรอบแนวคิด ควรบอกแหล่งที่มา หรืออธิบายเชื่อมโยงไปที่บทที่ 2 นอกจากนี้ในส่วนของกรอบกฎหมายนอกจาก ป.วิ.อาญาแล้ว ระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ซึ่งเป็นแม่บทของพนักงานสอบสวนตำรวจ และเป็นตัวแปรสำคัญได้นำมาพิจารณาหรือไม่	ดำเนินการแก้ไขแล้วในหน้า 6 โดยเพิ่มประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี และระเบียบและคำสั่งที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบกฎหมาย และได้เพิ่มเติมเนื้อหาเกี่ยวกับคำสั่ง ตร. ที่ 419/2556 ลงวันที่ 1 กรกฎาคม 2556 การอำนวยความยุติธรรมในคดีอาญา การทำสำนวนการสอบสวน และมาตรการควบคุม ตรวจสอบ เร่งรัดการสอบสวนคดีอาญา ในหน้าที่ 76-92
3	เพื่อความแม่นยำเชิงคุณภาพและการตีความ ผู้ให้ข้อมูลหลักควรมีภูมิหลังประกอบพอสมควร ยศและตำแหน่งหน้าที่ในระดับบริหาร อาจขาดประสบการณ์และความรอบรู้ด้านการสอบสวนคดีเพียงพอ	คณะผู้วิจัยเห็นว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเหมาะสมแล้ว เนื่องจากเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาชีพตำรวจและด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งแต่ละคนล้วนมีประสบการณ์ด้านสอบสวน ทั้งนี้ภายใต้คำแนะนำของคณะอนุกรรมาธิการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน อีกทั้งยังได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั่วไปและพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจอีกด้วย

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการวิจัยฯ ครั้งที่ 12/2556 วันที่ 20 พฤศจิกายน 2556		คำชี้แจง
4	นิยามศัพท์ ควรระบุที่มาของคำนิยามให้ชัดเจน เพื่อผู้อ่านจะได้สืบค้นต่อไปได้ หรือหากเป็นนิยามที่กำหนดเฉพาะสำหรับการศึกษานี้ ควรให้เหตุผลว่าทำไมจึงระบุเช่นนั้น **สำนักงานตำรวจแห่งชาติ** นำมาตรา 6 ของ พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาเป็นนิยาม และได้เพิ่มเติมข้อความก่อนหน้า ดังนี้ “องค์กรของรัฐที่รับผิดชอบด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย” ซึ่งเป็นข้อความที่ระบุในอำนาจหน้าที่ ข้อ (4) ของมาตรา 6 ที่ยกมาอยู่แล้ว แต่เนื้อหาไม่ครบ **ข้าราชการตำรวจ** นำ มาตรา 4 ของ พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาเป็นนิยาม – ไม่ระบุที่มา **การสอบสวน** นำมาตรา 2(11) ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาเป็นนิยาม – ไม่ระบุที่มา **สถานีตำรวจ** นิยามโดยนำการแบ่งงานภายในสถานีตำรวจ 5 งาน 1 หน่วย - มาเป็นตัวขยายความ??? **การบริหารงานของสถานีตำรวจ** ในนิยามได้ระบุถึงสถานีตำรวจภูธร 1 - 9 ซึ่งไม่ถูกต้อง สถานีตำรวจภูธร เป็นหน่วยงานที่มีทั้งระดับอำเภอ และตำบล อยู่ภายใต้ตำรวจภูธรจังหวัด ซึ่งจะอยู่ภายใต้ตำรวจภูธรภาค 1 - 9 และศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนอีกชั้นหนึ่งแล้วแต่กรณี การบริหารงานใช้นิยามตาม “ลักษณะงาน” ของสถานีตำรวจในคำสั่ง สตช. ที่ 57/ 2553	ดำเนินการแก้ไขแล้วในหน้า 7-10 โดยการแก้ไขนิยามให้ชัดเจนตามข้อสังเกตและเพิ่มเติมที่มาของนิยาม

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการวิจัยฯ ครั้งที่ 12/2556 วันที่ 20 พฤศจิกายน 2556		คำชี้แจง
	เรื่องกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ **โครงสร้างของสถานีตำรวจ** แก้ไขโดยนิยามว่าเป็นการกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ และจำแนกออกเป็น 3 แบบตามระดับตำแหน่งของหัวหน้าสถานี - ซึ่งเป็นการนิยามที่ให้ภาพไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ เนื่องจากโครงสร้างองค์กรจะแสดงถึงสายการบังคับบัญชา ลำดับชั้นการบังคับบัญชา การจัดแบ่งงานและความเชื่อมโยงของงาน ข้อมูล การติดต่อสื่อสารด้วย	
5	ผลการประชุมกลุ่มย่อย เนื้อหาที่สรุปในหน้า 181 เป็นเรื่องของปริมาณคดี ช่องว่างของการบริหารคดี คุณภาพของงานสอบสวนและขอบเขตงานของงานสอบสวน ข้อสังเกตคือ เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ไม่ได้กล่าวถึงระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน/กระบวนงานยุติธรรมชุมชนในระบบงานตำรวจ ตามกรอบแนวคิดที่เสนอไว้ในหน้า 5 ทำให้น่าคิดว่ากรอบแนวคิดที่วางไว้ใช้ได้หรือไม่เมื่อนำมา “จับ” กับข้อเท็จจริง (ที่เป็นความเห็นของผู้ปฏิบัติ) – ผู้วิจัยน่าจะตั้งข้อสังเกตในเรื่องนี้ด้วย	ได้สรุปผลการประชุมกลุ่มย่อยในประเด็นที่เกี่ยวกับระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวน และกระบวนงานยุติธรรมชุมชนในระบบงานตำรวจเพิ่มเติมแล้ว รายละเอียดปรากฏในหน้า 187-189
6	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม **<u>แบบสอบถาม</u>** เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานสอบสวนมีจำนวนร้อยละ 19.98 ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยเมื่อเทียบกับผู้ตอบทั้งหมด (ประมาณ 40% ของผู้ตอบเป็นตำรวจนอกราชการ) ทำให้การแยกแยะผลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นสิ่งสำคัญ ผู้วิจัยควรใช้ประโยชน์จากข้อมูลให้มาก และหลากหลายกว่าการนำเสนอจำนวนร้อยละของคำตอบ	คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์แบบสอบถามใหม่ โดยการแยกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 6 กลุ่มคือ กลุ่มผู้กำกับการ กลุ่มพนักงานสอบสวน กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม กลุ่มงานจราจร กลุ่มงานสืบสวน และกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในช่วงก่อน พ.ศ. 2527 ในทุกข้อคำถามของแบบสอบถาม เพื่อให้สามารถเห็นภาพการวิเคราะห์ได้ละเอียดมากขึ้น รายละเอียดในหน้า 196 – 240

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการวิจัยฯ ครั้งที่ 12/2556 วันที่ 20 พฤศจิกายน 2556		คำชี้แจง
	ที่เห็นด้วยมากที่สุด อาทิ การจัดลำดับคะแนนข้อที่ได้คะแนนเห็นด้วยจากข้อที่ได้คะแนนมากไปหาน้อยของแต่ละช่วงประเด็น – ยกตัวอย่าง 1.1 หน้า 187 -188 ข้อ /2.2 เรื่องการสอบเลื่อนตำแหน่งเป็นผลที่ไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน และเป็นประเด็นสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นข้อเดียวที่คะแนนเฉลี่ยปานกลาง ดังนั้น ควรนำเสนอรายละเอียดว่าผู้ให้ความเห็นฝั่งเห็นด้วยเป็นใครบ้าง หรือตั้งข้อสังเกตว่ากลุ่มที่ไม่เห็นด้วยคือใคร เพื่อเป็นส่วนที่นำไปเทียบเคียงกับความเห็นประเด็นนี้ที่ได้จากการเก็บข้อมูลอื่น 1.2 ข้อ 3.2 นิติกร/3.3 กลุ่มงานสอบสวนคดีสำคัญ ซึ่งเชื่อมไปที่ข้อ 4.1 แต่ความเห็นมีความต่าง ควรนำเสนอว่าทำไมต่างด้วย 1.3 ข้อ 4.3 เรื่องการรวมงานสอบสวนกับสืบสวน การนำเสนอในรายละเอียดของความเห็นของกลุ่มผู้ตอบพนักงานสอบสวน /กลุ่มงานสืบสวนมีความสำคัญ// 1.4 Model 1 และ 2 มีความต่างของความเห็นไม่มาก ผู้วิจัยควรแยกวิเคราะห์ให้เห็นภาพว่าในกลุ่มพนักงานสอบสวนเองมีความเห็นต่อรูปแบบที่ 1 และ 2 แตกต่างกันหรือไม่ และแตกต่างจากกลุ่มใหญ่หรือไม่ นอกจากนั้นควรแยกแยะว่าในกลุ่มผู้ตอบที่ยังรับราชการกับผู้ที่เป็นนายตำรวจนอกราชการมีความเห็นเหมือนหรือแตกต่างกัน ทั้งนี้ เพื่อจะได้ “ออกแบบ” ระบบที่เหมาะสมกับการทำงานของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันให้มากที่สุด	

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการวิจัยฯ ครั้งที่ 12/2556 วันที่ 20 พฤศจิกายน 2556		คำชี้แจง
	1.5 ข้อ 6.1/ 6.2 ถามเฉพาะตำรวจ สน. ผู้วิจัยจัดการข้อมูลนี้อย่างไร ควรนำเสนอด้วยการนำเสนอภาพการวิเคราะห์ในลักษณะนี้ จะทำให้เห็นภาพ และวิเคราะห์ได้ลึกขึ้น **<u>คำถามปลายเปิด</u>** ในหน้า 197 ควรนำเสนอตั้งแต่ต้นว่ามีประเด็นทั้งหมดกี่ประเด็น อะไรบ้าง เพื่อผู้อ่านจะได้คิด อ่านติดตามได้ // ในแต่ละประเด็นมีความเห็นจำนวนมาก ควรนำเสนอเป็นกลุ่มของความเห็นย่อยๆ แต่ละกลุ่มยังสามารถจัดเป็นกลุ่มที่เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย - และยังสามารถจัดว่าเป็นความเห็นของกลุ่มผู้ตอบประเภทใดได้ด้วย อาทิ 2.1 ประเด็น (1) การกำหนดตำแหน่ง อาจจำแนกแยกย่อยเป็น - การเลื่อนไหลของตำแหน่ง -- การใช้ระบบ ARC – ค่าตอบแทน –- การประเมิน-ความขาดแคลน 2.2 ประเด็น (4) เรื่องโครงการสร้าง การแยกย่อยความเห็นต่อแต่ละ Model จะช่วยเสริมใน comment ที่ 1.4 ก่อนหน้านี้ การพยายามวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มของคำตอบนี้ในทุกประเด็น จะทำให้ผู้วิจัยใช้ประโยชน์จากคำตอบได้มากขึ้น	สำหรับคำถามปลายเปิด คณะผู้วิจัยได้นำความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มทั้งหมดไปไว้ในภาคผนวก ค. โดยได้แยกความเห็นตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม และได้สรุปความเห็นดังกล่าวเป็นประเด็นไว้ในแต่ละข้อคำถาม ปรากฏตามหน้า 202-205 , 217-218 , 226-227, 231-234, 240
7	สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ 1) การสรุปและเสนอแนะนั้น ต้องเป็นส่วนของการวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้เห็นภาพรวมทั้งหมดของการศึกษา ชี้ไปที่ข้อค้นพบตามกรอบแนวคิด ตามประเด็นการศึกษาที่กำหนดไว้ ทีละกระบวนการ วิธีการว่ามีความสอดคล้อง ความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร	ได้ดำเนินการปรับบทสรุปและข้อเสนอแนะใหม่ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ปรากฏในบทที่ 5

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการวิจัยฯ ครั้งที่ 12/2556 วันที่ 20 พฤศจิกายน 2556		คำชี้แจง
	และเมื่อได้ข้อค้นพบแล้วผู้ศึกษาเองมีความเห็นต่อข้อค้นพบในประเด็นต่างๆ นั้นอย่างไร เพราะเหตุใด อาทิ - ระบบตำแหน่งของพนักงานสอบสวนควรเป็นอย่างไร - โครงสร้างสถานีตำรวจควรเป็นอย่างไร - การนำระบบไกล่เกลี่ยมาใช้ในชั้นสอบสวนอย่างไรจึงเหมาะสม จากนั้นจึงชี้ให้เห็นต่อไปว่าจากข้อค้นพบดังกล่าวนั้น อะไร สิ่งใดที่เป็นไปได้ ต้องดำเนินการต่อไปอย่างไร ปัจจัยความสำเร็จ ปัจจัยเสี่ยง ข้อควรระวังคืออะไร นั่นคือการเขียนข้อเสนอแนะ 2) ในรายงานฉบับนี้ส่วนของ 5.1 สรุปผลการวิจัย (ชื่อไม่ตรงกับบท) เป็นการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาด้วยวิธีต่างๆ ซ้ำอีกครั้งโดยสรุป แต่ไม่ได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ เชื่อมโยงกลับไปที่กรอบแนวคิด ประเด็นสำคัญในการศึกษาว่าข้อมูลดังกล่าวนำมาพัฒนาเป็นข้อค้นพบในการแก้ไข/ปรับปรุงในแต่ละเรื่องได้อย่างไร (สรุปข้อมูลไม่ได้สรุปความคิด) เพื่อจะทำให้ตอบโจทย์การศึกษาครั้งนี้นั่นคือทำให้การบริหารงานของสถานีตำรวจมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ และในส่วนข้อเสนอแนะ 5.2 สาระที่นำเสนอจะอยู่ในระดับของข้อสรุปเท่านั้น	ได้ดำเนินการปรับบทสรุปและข้อเสนอแนะใหม่ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ปรากฏในบทที่ 5
8	บทบาทความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนในความเป็นจริงที่ต้องปฏิบัติตาม ป.วิ.อาญา ระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดีและไม่เกี่ยวกับคดี (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของตำรวจ) เกินกว่าขีดความสามารถเพียงใดหรือบกพร่อง ไม่อาจปฏิบัติได้ ควรวิเคราะห์โดย	คณะผู้วิจัยเห็นว่าบทบาทหน้าที่ของพนักงานสอบสวนจะต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะเป็นประมวลกฎหมายวิธีพิจาณาความอาญา ประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ตลอดจนระเบียบและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง แต่ที่เป็นปัญหาในปัจจุบันที่ทำให้งานสอบสวนไม่มีประสิทธิภาพมา

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการวิจัยฯ ครั้งที่ 12/2556 วันที่ 20 พฤศจิกายน 2556		คำชี้แจง
	ละเอียด เพราะเป็นประเด็นสำคัญที่พนักงานสอบสวนคนเดียวจะต้องรับผิดชอบทั้งคดีด้วยขีดความสามารถของมนุษย์ตามลำพัง ในบริบทปัจจุบัน	จากการบริหารจัดการงานสอบสวนในสถานีตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากการแยกงานสืบสวนออกจากงานสอบสวน การจัดระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ ระบบการประเมินพนักงานสอบสวน ซึ่งเป็นที่มาของปัญหาด้านคุณภาพงานสอบสวน ปัญหาการกำกับควบคุมงาน ปัญหาการขาดแคลนพนักงานสอบสวน ฯลฯ โดยมองว่ามิใช่เป็นปัญหาที่มาจากข้อกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนแต่อย่างใด
9	กระบวนการยุติธรรมชุมชนในระบบงานตำรวจที่จะเอื้อต่อพนักงานสอบสวนหรือการบริหารจัดการงานคดีของสถานีตำรวจยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจนหรือบังคับใช้ ควรรอไว้ก่อนจนกว่าจะเป็นรูปธรรม	เห็นว่าการเพิ่มบทบาทของตำรวจในการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลเป็นเรื่องที่สามารถตรากฎหมายและบังคับใช้ได้ทันที เนื่องจากปัจจุบันพนักงานสอบสวนก็มีบทบาทในการไกล่เกลี่ยคดีอาญาอย่างไม่เป็นทางการอยู่แล้ว เพียงแต่ไม่มีกฎหมายให้อำนาจรองรับเกี่ยวกับประเภทคดี ขั้นตอนและวิธีการไกล่เกลี่ยเท่านั้น
10	การมีส่วนร่วมควรได้พิจารณาให้ปรากฏเป็นรูปธรรมและสมดุลย์ ไม่เช่นนั้นจะเป็นภาระของภาครัฐด้านเดียว ในขณะที่ประชากร พื้นที่ ยานพาหนะ ที่พักอาศัยเพิ่มขึ้นมากมาย ฯลฯ ภาครัฐคงรับไม่ไหว คงต้องอาศัยเทคโนโลยีมาช่วย ดังเช่น CCTV ที่ประชาชนมีส่วนร่วม กรณีอื่น เช่น การไม่ร่วมมือดูแลทรัพย์สินของตน ที่พักอาศัย ระบบเชิงป้องกันดังเช่นตำหนิรูปพรรณทรัพย์สิน ความมั่นคงของที่พักอาศัย ควรมีกรอบการนำรถจอดในที่สาธารณะแล้วโยนภาระความรับผิดชอบให้ตำรวจ กรณีทรัพย์สินเสียหายหรือหาย ฯลฯ จะเป็นจุดเริ่มต้นสาเหตุที่กำลังแก้ไขหรือวิจัยอยู่ขณะนี้อีก	ข้อสังเกตดังกล่าวอยู่นอกขอบเขตการศึกษาวิจัย

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการวิจัยฯ ครั้งที่ 12/2556 วันที่ 20 พฤศจิกายน 2556		คำชี้แจง
11	ควรศึกษาเพิ่มเติมเชิงเศรษฐศาสตร์ของความคุ้มค่ากรณีทรัพย์สินเสียหายที่ควรมีมูลค่าต่ำสุดเท่าใดที่ทางตำรวจไม่ต้องรับแจ้ง เมื่อเทียบถึงค่าใช้จ่ายของรัฐและชั่วโมง/งาน ควรเริ่มได้หรือยังในบริบทปัจจุบัน	ข้อสังเกตดังกล่าวอยู่นอกขอบเขตของการศึกษาวิจัย
12	ระบบบริหารจัดการคดี หากระเบียบและกระบวนการสอบสวน หากศึกษาตามข้อ 3 แล้ว เห็นว่าพนักงานสอบสวนซึ่งต้องรับแจ้งเหตุ ตรวจที่เกิดเหตุ ทำแผนที่ รวบรวมหลักฐาน วัตถุพยาน และการสอบสวนเบื้องต้นในที่เกิดเหตุโดยลำพังในห้วงเวลา 6 ชั่วโมงที่เข้าเวร คงไม่ใช่คดีเดียว พนักงานสอบสวนที่ราชการมอบความรับผิดชอบให้หากมองโดยลำพังนั้นสมควรจะจัดกลุ่มงานให้เป็นระบบได้หรือยังกลุ่มงานตรวจที่เกิดเหตุ รวบรวมพยานกลุ่มงานสืบสวนเบื้องต้นและติดตามมากกว่ามอบให้ฝ่ายสืบสวนไปดำเนินการเพราะมีภาระครอบคลุมพื้นที่มากมายอยู่แล้ว อาจให้ความสนใจแต่ละคดีไม่ได้เพียงพอ	คณะผู้วิจัยเห็นว่าหากจัดให้มีพนักงานการสอบสวนที่เหมาะสมกับปริมาณคดีในแต่ละสถานีตำรวจ และกำหนดมีตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวนและนิติกร เป็นผู้คอยช่วยเหลือการทำงานของพนักงานสอบสวนทั้งทางด้านธุรการ เอกสารและข้อกฎหมาย รวมทั้งการจัดทีมสอบสวนในคดีสำคัญ จะสามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ ซึ่งได้เสนอแนะไว้แล้ว
13	ประสิทธิภาพของงานสอบสวน ควรแยกให้รับผิดชอบให้หัวหน้าสถานีตำรวจในด้านควบคุมอาชญากรรม ทั้งป้องกันและสถานภาพอาชญากรรมในพื้นที่ทั้งหมด การสอบสวนคดีที่มีประสิทธิภาพส่งฟ้องถูกลงทัณฑ์ให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายสอบสวนแสดงสมรรถภาพโดยที่หัวหน้าสถานีไม่เข้าไปแทรกด้านความเห็นทางคดีและมียศเท่าหัวหน้าสถานี แต่ความรับผิดชอบเฉพาะสอบสวนกรณีเป็นข้อเสนอแนะในส่วนที่ควรคิดใหม่ เพื่อการจัดการคดีหรือยังเท่านั้น เพราะต้องพิจารณาทางด้านตำแหน่งหน้าที่หรือการจัดองค์กร	ในประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวนควรกลับมาใช้ระบบเดิมคือ ให้เป็นตำแหน่งรองสารวัตรสอบสวน สารวัตรสอบสวน และรองผู้กำกับสถานีตำรวจ และปรับตำแหน่งรอง ผกก. ในสถานีตำรวจที่แยกตามสายงาน ให้เป็นตำแหน่ง รอง ผกก. ประจำสถานีตำรวจ โดยให้ผู้กำกับการ (ผกก.) เป็นผู้ออกคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือ ผกก. ในการบริหารและควบคุมดูแลงานด้านๆ ต่างๆ ของสถานีตำรวจ และให้มีการหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ เพื่อให้ ผกก. สามารถใช้อำนาจในการบริหารงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเพื่อให้รอง ผกก. มีความชำนาญงานในทุกลักษณะงานของสถานีตำรวจ

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการวิจัยฯ ครั้งที่ 12/2556 วันที่ 20 พฤศจิกายน 2556		คำชี้แจง
		โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานสอบสวน เพื่อเตรียมความพร้องเป็น ผกก. ในอนาคต เพื่อแก้ปัญหาที่ในปัจจุบันหัวหน้าสถานีตำรวจอาจไม่เคยผ่านงานสอบสวนมาก่อน

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อและชื่อสกุล **ศาสตราจารย์ วีระพงษ์ บุญโญภาส**

ประวัติการศึกษา นิติศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2513
เนติบัณฑิตไทย , 2525
LL.M. (Criminal Justice), New York University , 2520
Cert.in Real Estate Law, New York University, 2520
Cert.in Law Enforcement, Police Science Institute (Penn), 2528
Cert. of Completion in International Money Laundering, U.S. Custom Service U.S.A. , 1999

ตำแหน่ง ศาสตราจารย์ประจำ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลอาชญากรรมทางธุรกิจและการฟอกเงิน
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ทำงาน คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10200
โทรศัพท์ 02-218-2017 (209) โทรสาร 02-218-2050
มือถือ 081-988-2100

ตำแหน่งอื่นในปัจจุบัน

- กรรมการธุรกรรม สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
- กรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขานิติศาสตร์
- นักวิจัยดีเด่นแห่งชาติปี 2550
- อนุกรรมการกฎหมายของสำนักงาน ป.ป.ช.
- ประธานคณะกรรมการขายตรงและตลาดแบบตรง
- คณะกรรมการจริยธรรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ

- อ.ก.พ. กรม ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
- ประธานอนุกรรมการบริหารงานบุคคล สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้
- ประธานกรรมการร่างแก้ไขกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา สภาวิจัยแห่งชาติ
- ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการการเกษตรและสหกรณ์ สภาผู้แทนราษฎร
- ที่ปรึกษาคณะกรรมการเงินนอกระบบ กระทรวงการคลัง
- ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ของรัฐสภาในเรื่องการปราบปรามคอร์รัปชัน
- ที่ปรึกษาของสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- อนุกรรมการที่ปรึกษากฎหมายของสำนักงาน ป.ป.ส.
- อนุญาโตตุลาการของสำนักงานอนุญาโตตุลาการ
- อาจารย์ผู้บรรยายวิชาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยหอการค้า มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยอีสเทอร์นเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ผู้บรรยายพิเศษ หลักสูตรผู้บริหารงานยุติธรรมชั้นสูงของวิทยาลัยยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม (สำนักงานศาลยุติธรรม) วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
- ผู้บรรยายพิเศษอบรมอัยการผู้ช่วยและผู้ช่วยผู้พิพากษา
- ผู้บรรยายพิเศษวิชาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ หลักสูตรอบรมสารวัตรและหลักสูตรอบรมผู้กำกับให้แก่สำนักงานตำรวจแห่งชาติตั้งแต่ พ.ศ.2542 – ปัจจุบัน

ตำแหน่งที่ผ่านมา

- กรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
- รองคณบดีฝ่ายวิจัย คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ที่ปรึกษากฎหมายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม
- กรรมาธิการของรัฐสภาพิจารณากฎหมายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
- อนุกรรมการยกร่างกฎหมายอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ (NECTEC)
- คณะทำงานของสหประชาชาติเกี่ยวกับการควบคุมยาเสพติด (UNDCP) ใน 6 ประเทศ (กฎหมายยาเสพติดและกฎหมายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน)
- คณะทำงานฝึกอบรมการป้องกันการฟอกเงินในบ่อน (ลาสเวกัส) เนวาดา

- คณะทำงานวิจัยเรื่องเศรษฐกิจนอกระบบกับการบังคับใช้กฎหมาย
- คณะทำงานในการฝึกอบรมกฎหมาย สำนักงาน ป.ป.ง.
- อนุกรรมการ ก.ต.ช. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- กรรมการวิจัย กระทรวงยุติธรรม
- ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบงาน สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ผลงานด้านการวิจัย

- หัวหน้าโครงการ : โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรมในการค้นหาความจริงเพื่ออำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ของสำนักงานศาลยุติธรรม

- หัวหน้าโครงการ :: โครงการโครงการจัดทำแนวทางการกำกับดูแลสถาบันการเงินและผู้มีหน้าที่รายงานธุรกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินด้านการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

- หัวหน้าโครงการ : ปัญหาการบังคับใช้มาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

- หัวหน้าโครงการ โครงการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้เกี่ยวกับการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

- หัวหน้าโครงการ การศึกษาวิจัยเรื่อง การนำระบบไต่สวนมาใช้ในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาศึกษาเปรียบเทียบนานาประเทศ ของสำนักงานอัยการสูงสุด

- หัวหน้าโครงการ โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

- หัวหน้าโครงการ โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดทำข้อเสนอเพื่อปรับปรุงกฎหมายให้รองรับมาตรฐานสากล ด้านการป้องกันปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2553 ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

- หัวหน้าโครงการ โครงการศึกษาการจัดทำข้อเสนอเพื่อปรับปรุงกฎหมายให้รองรับมาตรฐานสากล ด้านการป้องกันปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

- หัวหน้าโครง การศึกษาวิจัยเรื่อง“โครงการประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การควบคุมตัวยาและผู้ค้ายาเสพติด(Supply) ครั้งที่ 1” ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

- หัวหน้าโครงการ การศึกษาวิจัยเรื่อง“การศึกษารูปแบบการฟอกเงินในประเทศไทยจากธุรกรรมที่มีเหตุอันควรสงสัยประจำปี 2548 โดยระบบสารสนเทศ” ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

- หัวหน้าโครงการ โครงการศึกษาวิจัยบทบาทและผลการดำเนินงานของพนักงานอัยการในการคุ้มครองเด็กในคดีอาญา : ศึกษากรณีสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไข(ในเขตกรุงเทพมหานคร) ของสำนักงานอัยการสูงสุด

- หัวหน้าโครงการ การพัฒนามาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ และมาตรการกักขังแทนค่าปรับตามประมวลกฎหมายอาญา ของสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม

- หัวหน้าโครงการ การศึกษาวิจัย “การยกฐานะศาลแขวงในกรุงเทพมหานครเป็นศาลจังหวัด” ของสำนักงานศาลยุติธรรม

- หัวหน้าโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง “ระบบการระงับข้อพิพาทนอกศาลของการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน” ของสำนักงานบริหารแปลงสินทรัพย์เป็นทุน (องค์การมหาชน)

- หัวหน้าโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง ”การศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับอาชญากรรมเศรษฐกิจการเงิน” ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

- หัวหน้าโครงการ การศึกษาวิจัยเรื่องโทษทางอาญาที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ของสำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- หัวหน้าโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการระบบงานคุ้มครองพยานของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ” ของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

- หัวหน้าโครงการ การศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างมาตรการเพื่อสัมฤทธิผลในกระบวนการบังคับใช้กฎหมายของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

- หัวหน้าโครงการ การศึกษาวิจัยเรื่องการลงโทษอย่างอื่นแทนการปรับ ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
- หัวหน้าโครงการ โครงการศึกษาและจัดทำร่างพระกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสุรา พ.ศ. ... ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต
- หัวหน้าโครงการ โครงการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เหมาะสมแก่พยานในคดีอาญาและแนวทางการคุ้มครองพยานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546 ปีงบประมาณ 2551 ของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
- หัวหน้าโครงการ โครงการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เหมาะสมแก่พยานในคดีอาญาและแนวทางการคุ้มครองพยานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546 ปีงบประมาณ 2550 ของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
- หัวหน้าโครงการ โครงการพัฒนากฎหมาย ICT โดยการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายเพื่อใช้ในการกำกับควบคุมการเผยแพร่สิ่งที่ไม่เหมาะสมเป็นภัยบนอินเตอร์เน็ต ของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- หัวหน้าโครงการ การศึกษาวิจัยเรื่องระบบการตรวจสอบการทุจริตในสถาบันการเงินของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
- ผู้วิจัยร่วม โครงการการศึกษารูปแบบการดำเนินงานของหน่วยงานที่กำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานในกระบวนยุติธรรม ของสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
- ผู้วิจัยร่วม โครงการวางระบบคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมในการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- ผู้วิจัยร่วม โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดทำแผนปฏิบัติการสื่อสาธารณะเพื่อการผลิตไฟฟ้าสำหรับประชาชน” ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- ผู้วิจัย โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง “เรือนจำเอกชน” ของกรมราชทัณฑ์
- ผู้วิจัย โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง ธุรกิจนอกกฎหมาย ความผิดมูลฐานและการฟอกเงินของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
- ผู้วิจัย โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง "การศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ภายใต้กรอบกฎหมายที่มีการบังคับใช้ในปัจจุบัน" ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
- ผู้วิจัย โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนากฎหมายป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติระยะที่ 2 " ของสถาบันกฎหมายอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด

ผลงานทางวิชาการ

- วีระพงษ์ บุญโญภาส. Money Laundering Control Act B.E. 1999 แปลจากต้นฉบับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม , 2542.
- วีระพงษ์ บุญโญภาส , กระบวนการยุติธรรมกับกฎหมายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน , แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2 , กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2550.
- วีระพงษ์ บุญโญภาส , กฎหมายขายตรงกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจประเภทแชร์ลูกโซ่, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม , 2551.
- วีระพงษ์ บุญโญภาส, อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ,พิมพ์ครั้งที่ 6, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2552 .

ผลงานในระดับนานาชาติ

- ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญของ UNDCP (United Nations on Drugs and Crimes Control Program) ซึ่งทำงานใน 7 ประเทศใน Southeast Asia โดยบรรยายในหัวข้อ Money Laundering : Scope-Problems and Countermeasures ณ กรุงพนมเปญ ประเทศกัมพูชา
- ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญของ UNDCP (United Nations on Drugs and Crimes Control Program) ซึ่งทำงานใน 7 ประเทศใน Southeast Asia โดยบรรยายในหัวข้อ Transnational Organised Crime and Money Laundering ณ ประเทศเวียดนาม กรุงฮานอย
- ได้รับเชิญเป็นผู้บรรยายในการสัมมนา Money Laundering and Fraud Management ณ เซอร์ราตัน เขตปกครองพิเศษฮ่องกง ในหัวข้อ Anti-Money Laundering Law in China and Indochina (Cambodia, Laos, Myanmar, Vietnam and Thailand) : Focus Thailand.
- ได้รับเชิญเป็นผู้บรรยายในการสัมมนา Global Dialogue Series ณ กรุงวอชิงตัน D. C. EST สหรัฐอเมริกา โดยเน้นการสัมมนาเกี่ยวกับกฎหมายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ในกลุ่มประเทศ Countries in EAP Region : Cambodia, Lao PDR, Mongolia, Thailand and Vietnam ในหัวข้อ Money Laundering Control Act 1999 of Thailand

- ได้รับเชิญจาก National University of Singapore ให้เป็นผู้บรรยายใน Symposium on Support for Victims of Crime in the Asian Region ในหัวข้อ Victims of Crime in the Thai Criminal Justice System ณ Orchard Hotel, Singapore

- ได้รับเชิญจาก Asian Symposium on Direct Selling ในฐานะ Chairman of Board of Direct Selling Marketing of Thailand ในหัวข้อ Regulation and Consumer Protection in Thailand ในการสัมมนาประจำปีของ Asian Symposium on Direct Selling 2007 ณ เขตการปกครองพิเศษฮ่องกง

- ได้รับเชิญจากมหาวิทยาลัย Universitat Jaume I de Castellón ประเทศสเปน เมื่อวันที่ 20-21 เดือนตุลาคม 2008 ในหัวข้อเรื่อง “El blanqueo de capitales en Tailandia y el sistema bancario clandestino : cooperación internacional y asistencia mutua”

- ได้รับเชิญจาก Asian Association of Police Study (AAPS) จึงจัดประชุมที่มหาวิทยาลัย Taoyuan ณ กรุงไทเป สาธารณรัฐไต้หวัน ให้ไปบรรยายในหัวข้อ Problems on Law Enforcement and the Anti-Money Laundering Law of Thailand : Police Aspect

- ได้รับเชิญจาก Asian Association of Police Studies เข้าให้เข้าร่วมประชุมในงาน 2012 AAPS Conference และบรรยายในหัวข้อ “ENFORCEMENT OF THAI ANTI-MONEY LAUNDERING LAW TO CONTROL NON-FINANCIAL INSTITUTIONS” ระหว่างวันที่ 10-12 กรกฎาคม 2555 ณ เมือง Shenyang ประเทศจีน

- เข้าร่วมนำเสนอผลงาน ในการประชุม Second International Conference of the South Asian Society of Criminology and Victimology (SASCV) ในหัวข้อ “VICTIMS OF HUMAN TRAFFICKING IN THAILAND : A STUDY OF WOMEN AND CHILDREN” ระหว่างวันที่ 11-13 มกราคม 2556, ณ เมืองKanyakumari ประเทศอินเดีย

ชื่อและชื่อสกุล **นางสาวสุพัตรา แผนวิชิต**

ประวัติการศึกษา นิติศาสตรบัณฑิต (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ,2541
นิติศาสตรมหาบัณฑิต (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) , 2544
เนติบัณฑิตไทย (สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา), 2547

ประวัติการอบรม ประกาศนียบัตรสำนักฝึกอบรมกฎหมายแห่งสภาทนายความ , 2542
ประกาศนียบัตรอบรมหลักสูตร “ผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านธุรกิจการธนาคารพาณิชย์ (Compliance Officer) รุ่นที่ 1 ปี 2550

ตำแหน่งปัจจุบัน ที่ปรึกษาและนักวิจัยอิสระ ศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษาไทย กระทรวงการคลัง

สถานที่ติดต่อ ศูนย์ข้อมูลอาชญากรรมทางธุรกิจและการฟอกเงิน
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทร. 081-808-9737 e-mail : thailawresearch @gmail.com

ประสบการณ์ด้านงานสอน

ระดับปริญญาโท

อาจารย์พิเศษ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	วิชาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ
ผู้บรรยายร่วม	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	วิชาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ
ผู้บรรยายร่วม	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	วิชาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ
ผู้บรรยายร่วม	มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย	วิชาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

ระดับปริญญาตรี

อาจารย์พิเศษ	มหาวิทยาลัยบูรพา	วิชาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและการฟอกเงิน
อาจารย์พิเศษ	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	วิชาอาชญากรรมทางธุรกิจ
อาจารย์พิเศษ	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	วิชาอาชญากรรมทางธุรกิจ
อาจารย์พิเศษ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	วิชากฎหมายอาญาภาคทั่วไป
อาจารย์พิเศษ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	วิชาความรู้ทั่วไปกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
อาจารย์พิเศษ	วิทยาลัยทองสุข	วิชาอาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา

ผู้บรรยายร่วม มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ วิชาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

หลักสูตรพิเศษ

ผู้บรรยายหลักสูตรอบรมสารวัตร วิทยาลัยการตำรวจ

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2541 บริษัท บุญสมและมาโนช ทนายความ จำกัด

พ.ศ. 2542 – 2543 IPR Consult Co., LTD.

พ.ศ. 2547 - 2552 กรรมการฝ่ายกฎหมาย สภาสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์

พ.ศ. 2551 – 2554 กรรมการบริหาร สโมสรซอนต้าสากล กรุงเทพฯ

พ.ศ. 2541 – 2546 เลขานุการประจำสมาคมนิสิตเก่านิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2553 – ปัจจุบัน ที่ปรึกษา สมาคมนิสิตเก่านิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2546 – ปัจจุบัน นักวิจัย ศูนย์ข้อมูลอาชญากรรมทางธุรกิจและการฟอกเงิน คณะนิติศาสตร์ จุฬาฯ

พ.ศ. 2553 – ปัจจุบัน ที่ปรึกษาอิสระ ศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษาไทย กระทรวงการคลัง

บทความทางวิชาการ

- บทความเรื่อง “แนวทางในการพิจารณากฎหมายที่มีผลกระทบต่อธุรกรรมการเงินของประเทศไทย กรณีการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2558” ของสถาบันพระปกเกล้า

ผลงานด้านวิจัย

1. พ.ศ. 2556 นักวิจัย : โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรมในการค้นหาความจริงเพื่ออำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
   เจ้าของโครงการ : สำนักงานศาลยุติธรรม
2. พ.ศ. 2556 นักวิจัย : โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากฎหมายและแนวคำพิพากษาของศาลเกี่ยวกับคดีเศรษฐกิจเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในระดับระหว่างประเทศและเพื่อรองรับการเป็นประเทศสมาชิกในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
   เจ้าของโครงการ : สำนักงานศาลยุติธรรม

3. พ.ศ. 2556 นักวิจัย : โครงการจัดทำแนวทางการกำกับดูแลสถาบันการเงินและผู้มีหน้าที่รายงานธุรกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินด้านการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า
เจ้าของโครงการ : สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

4. พ.ศ. 2556 นักวิจัย : โครงการจัดทำแนวทางปฏิบัติในการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้าของสถาบันการเงินและผู้มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ระยะที่ 2)
เจ้าของโครงการ : สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

5. พ.ศ. 2555 รองหัวหน้าโครงการ : โครงการจัดการความรู้เกี่ยวกับการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
เจ้าของโครงการ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

6. พ.ศ. 2555 รองหัวหน้าโครงการ : โครงการศึกษาปัญหาการบังคับใช้มาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547
เจ้าของโครงการ : กรมสอบสวนคดีพิเศษ

7. พ.ศ. 2555 นักวิจัย : โครงการในศึกษาการเพื่อจัดทำข้อเสนอในการยกร่างประกาศที่ออกตามความในร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า
เจ้าของโครงการ : สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

8. พ.ศ. 2555 รองหัวหน้าโครงการ : โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ
เจ้าของโครงการ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

9. พ.ศ. 2555 นักวิจัย : โครงการจัดทำแนวทางปฏิบัติในการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้าของสถาบันการเงินและผู้มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ระยะที่ 1)
เจ้าของโครงการ : สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

10. พ.ศ. 2554 รองหัวหน้าโครงการ : โครงการศึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอและร่างกฎหมายให้รองรับมาตรฐานสากลด้านการป้องกันปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย
เจ้าของโครงการ : สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

11. พ.ศ. 2554 นักวิจัย : โครงการศึกษาเพื่อจัดทำแนวทางปฏิบัติในการกำกับดูแลสถาบันการเงินตามมาตรฐานสากลด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย (ระยะที่ 1)
เจ้าของโครงการ : สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

12. พ.ศ. 2554 นักวิจัย : โครงการวิจัยการนำระบบไต่สวนมาใช้ในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาศึกษาเปรียบเทียบนานาประเทศ
เจ้าของโครงการ : สำนักงานอัยการสูงสุด

13. พ.ศ. 2553 คณะทำงาน : โครงการซักซ้อมความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชกำหนดการกู้ยืมเงินที่เป็นการฉ้อโกงประชาชน พ.ศ. 2527 จัดขึ้นใน 76 จังหวัดทั่วประเทศ เริ่มโครงการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2553 จนถึงปัจจุบัน
เจ้าของโครงการ : สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

14. พ.ศ. 2553 นักวิจัย : โครงการศึกษาเปรียบเทียบระบบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้า
เจ้าของโครงการ : กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์

15. พ.ศ. 2553 นักวิจัย : โครงการจัดทำร่างพระกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสุรา พ.ศ. ...
เจ้าของโครงการ : องค์การสุรา กรมสรรพสามิต

16. พ.ศ. 2553 นักวิจัย : โครงการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสภาพองค์การสุราให้เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล
เจ้าของโครงการ : องค์การสุรา กรมสรรพสามิต

17. พ.ศ. 2553 นักวิจัย : โครงการจัดทำลักษณะของสถาบันการเงินหรือผู้มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรมแต่ละประเภทตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (Financial Industries and Reporting Entities Profiling) เจ้าของโครงการ : สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
18. พ.ศ. 2553 นักวิจัย : โครงการศึกษาวิจัยบทบาทและผลการดำเนินงานของพนักงานอัยการในการคุ้มครองเด็กในคดีอาญา : ศึกษากรณีสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไข (ในเขตกรุงเทพมหานคร)
เจ้าของโครงการ : สำนักงานอัยการสูงสุด
19. พ.ศ. 2552 นักวิจัย : โครงการศึกษารูปแบบการดำเนินงานของหน่วยงานที่กำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานในกระบวนยุติธรรม
เจ้าของโครงการ : สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
20. พ.ศ. 2551 นักวิจัย : โครงการพัฒนามาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับและมาตรการกักขังแทนค่าปรับตามประมวลกฎหมายอาญา
เจ้าของโครงการ : สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
21. พ.ศ. 2551 นักวิจัย : มาตรการการป้องกันการทุจริตแนวใหม่ ศึกษากรณี “การทุจริตเชิงนโยบายและผลประโยชน์ทับซ้อน”
เจ้าของโครงการ : สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
22. พ.ศ. 2551 นักวิจัย : โครงการจัดทำร่างกฎหมายเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อพยานในระหว่างที่พยานอยู่ในความคุ้มครองของเจ้าหน้าที่
เจ้าของโครงการ : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม
23. พ.ศ. 2551 นักวิจัย : โครงการจัดทำร่างกฎหมายเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมแก่พยานในชั้นพนักงานสอบสวน อัยการและศาล
เจ้าของโครงการ : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

24. พ.ศ. 2550 นักวิจัย : โครงการศึกษาเพื่อยกร่างกฎหมายรองรับการให้สัตยาบันอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ. 2003
เจ้าของโครงการ : สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

25. พ.ศ. 2550 นักวิจัย : โครงการพัฒนากฎหมาย ICT โดยการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายเพื่อใช้ในการกำกับควบคุมการเผยแพร่สิ่งที่ไม่เหมาะสมเป็นภัยบนอินเตอร์เน็ต
เจ้าของโครงการ : กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

26. พ.ศ. 2550 นักวิจัย : โครงการวิจัยเรื่องการยกฐานะศาลแขวงเป็นศาลจังหวัด
เจ้าของโครงการ : สำนักงานศาลยุติธรรม

27. พ.ศ. 2549 นักวิจัย : โครงการศึกษาเพื่อวางระบบคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมในการปฏิบัติราชการ (ร่างกฎหมาย/กฎ ก.พ. เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ)
เจ้าของโครงการ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชพลเรือน

28. พ.ศ. 2549 นักวิจัย : โครงการปรับปรุงเงื่อนไขของสัญญาและอุปสรรคด้านกฎหมายของการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน
เจ้าของโครงการ : สำนักงานบริหารแปลงสินทรัพย์เป็นทุน

29. พ.ศ. 2549 นักวิจัย : โครงการศึกษาระบบการระงับข้อพิพาทนอกศาลของการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน
เจ้าของโครงการ : สำนักงานบริหารแปลงสินทรัพย์เป็นทุน

30. พ.ศ. 2549 นักวิจัย : โครงการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับอาชญากรรมเศรษฐกิจการเงิน
เจ้าของโครงการ : กระทรวงการคลัง

31. พ.ศ. 2549 นักวิจัย : โครงการศึกษารูปแบบการฟอกเงินในประเทศไทยจากธุรกรรมที่มีเหตุอันควรสงสัยประจำปี 2548 โดยระบบสารสนเทศ
เจ้าของโครงการ : สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

32. พ.ศ. 2548 นักวิจัย : โครงการประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การควบคุมตัวยาและผู้ค้ายาเสพติด (Supply) ครั้งที่ 1
เจ้าของโครงการ : สำนักงาน ป.ป.ส.

33. พ.ศ. 2547 นักวิจัย : โครงการวิจัยเรื่องโทษทางอาญาที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540
เจ้าของโครงการ : สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

34. พ.ศ. 2546 นักวิจัย : โครงการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการระบบงานคุ้มครองพยานของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
เจ้าของโครงการ : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

35. พ.ศ. 2546 นักวิจัย : โครงการศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างมาตรการเพื่อสัมฤทธิผลในกระบวนการบังคับใช้กฎหมายของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
เจ้าของโครงการ : สำนักงาน ป.ป.ช.

36. พ.ศ. 2546 นักวิจัย : โครงการวิจัยเรื่องการลงโทษอย่างอื่นแทนการปรับ
เจ้าของโครงการ : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

37. พ.ศ. 2546 นักวิจัย : โครงการพัฒนากฎหมายป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ
เจ้าของโครงการ : สถาบันกฎหมายอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด

38. พ.ศ. 2545 นักวิจัย : โครงการวิจัยเรื่อง ระบบการตรวจสอบการทุจริตในสถาบันการเงิน
เจ้าของโครงการ : สำนักงาน ป.ป.ช.

39. พ.ศ. 2546 ผู้ช่วยนักวิจัย : โครงการศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ภายใต้กรอบกฎหมายที่มีการบังคับใช้ในปัจจุบัน
เจ้าของโครงการ : สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

40. พ.ศ. 2548 ผู้ช่วยนักวิจัย : โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการสื่อสาธารณะเพื่อการผลิตไฟฟ้าสำหรับประชาชน
เจ้าของโครงการ : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

41. พ.ศ. 2547 ผู้ช่วยนักวิจัย : โครงการธุรกิจนอกกฎหมาย ความผิดมูลฐานและการฟอกเงิน
เจ้าของโครงการ : สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ชื่อและชื่อสกุล **นายนิพนธ์ ปัญญาเลิศกิตติ**

ประวัติการศึกษา

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายธุรกิจ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ปี 2554
เศรษฐศาสตรบัณฑิต (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ปี 2543

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิจัย ศูนย์ข้อมูลอาชญากรรมทางธุรกิจและการฟอกเงิน
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์ด้านงานวิจัย

- พ.ศ. 2556 นักวิจัย โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- พ.ศ. 2555 นักวิจัย : โครงการจัดการความรู้เกี่ยวกับการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- พ.ศ. 2552 – 2553 นักวิจัย โครงการจัดทำลักษณะของสถาบันการเงินหรือผู้มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรมแต่ละประเภทตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินประจำ (Financial Industries and Reporting Entities Profiling) ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
- พ.ศ. 2552 - 2553 นักวิจัย โครงการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสภาพองค์การสุราให้เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต
- พ.ศ. 2553 นักวิจัย : โครงการจัดทำร่างพระกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสุรา พ.ศ. ... ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต
- พ.ศ. 2548 - 2549 นักวิจัย โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษา วิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับอาชญากรรมเศรษฐกิจการเงิน” ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง